

Teoriasta todellisuuteen

Seurakuntien luottamustoiminnan ideaali ja luottamuselimissä toimineiden käytännön kokemukset

Sanna Parkkinen
Käytännöllisen teologian pro gradu –tutkielma
Syyskuu 2019

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion Teologinen tiedekunta		Laitos – Institution Käytännöllinen teologia	
Tekijä – Författare Sanna Parkkinen			
Työn nimi – Arbetets titel Teoriasta todellisuuteen – Seurakuntien luottamustoiminnan ideaali ja luottamuselimissä toimineiden käytännön kokemukset			
Oppiaine – Läroämne Yleinen käytännöllinen teologia			
Työn laji – Arbetets art Pro Gradu- tutkielma		Aika – Datum Syyskuu 2019	Sivumäärä – Sidoantal 66
<p>Tiivistelmä – Referat</p> <p>Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon luottamushenkilöille tarkoitettua opaskirjallisuutta sekä niitä kokemuksia, joita luottamushenkilöinä toimineilla on seurakunnallisesta päätöksenteosta. Tutkimuksen lähteinä käytetään kolmea luottamushenkilöille tarkoitettua opaskirjaa sekä kahta pro gradu –tutkielmaa ja kahta Kirkon tutkimuskeskuksen tutkimusta, joissa on selvitetty luottamushenkilöiden kokemuksia. Näitä lähteaineistoja analysoimalla selvitetään sitä, millaisen kuvan seurakuntien luottamushenkilöille suunnattu kirjallisuus antaa luottamustoiminnasta ja vastaavatko kyselytutkimusten tulokset sitä kuvaa. Tätä vertailua tehdään erityisesti kolmen lähteistä esiin nousevan teeman avulla.</p> <p>Ensimmäinen teema on seurakuntien luottamushenkilöiden ja työntekijöiden välinen yhteistyö. Tulokset kiteytyvät kahteen kuvioon, jotka esittävät ideaalitulannetta ja kyselytutkimusten mukaista todellisuutta pahimmallaan. Ideaalitulannessa seurakunnan toimintaa ja sen seuranta ohjaavat yhdessä kirkkoherra, luottamushenkilöt, talousjohtaja ja muut työntekijät. Luottamushenkilöiden vastauksista käy kuitenkin ilmi, että pahimmillaan he kokevat olevansa täysin erillään toiminnan suunnittelusta ja ohjauksesta. Tällöin toiminnan keskiössä ovat kirkkoherra ja talousjohtaja, minkä lisäksi byrokratia ja epämielikkyyden kokemukset näyttäytyvät vahvasti toiminnan ohjaamista häiritsevinä tekijöinä.</p> <p>Toinen teema on puoluepolitiikan rooli seurakuntien hallinnossa. Kuntien ja seurakuntien hallinnon pitkistä yhteisistä historiasta johtuen poliittinen toiminta on kietoutunut vahvasti osaksi seurakuntavaaleja. Vaikka kyselytutkimuksen vastauksista käy ilmi, että politiikka on luottamushenkilöissä kysymyksiä herättävä aihe, ei siitä opaskirjallisuudessa puhuta juurikaan mitään. Tämä nostaakin esiin kysymyksen siitä, kenen ja mitä intressejä puolueet lopulta seurakuntien hallinnossa ajavat.</p> <p>Kolmas teema on hengellisyyden merkitys luottamustoiminnassa. Luottamushenkilöt edustavat monenlaisia hengellisiä suuntauksia ja kuuluvat moniin herätysliikkeisiin. Opaskirjallisuudessa herätysliikkeistä puhutaan lähinnä yleisellä, eri liikkeitä esittelevällä tasolla. Luottamushenkilöt tekevät kuitenkin päätöksiä siitä, miten seurakuntien talous- ja tilaresursseja jaetaan käytettäväksi. Epäilemättä sillä, mitä hengellistä liikettä luottamushenkilö itse edustaa, on myös vaikutusta siihen, mihin suuntaan hän toivoo seurakunnan toimintaa kehitettävän. On myös oleellista esittää se kysymys, mistä luottamustoimeen valittu henkilö saa riittävän tiedon oman seurakuntansa alueella vaikuttavista herätysliikkeistä, jos hänellä itsellään ei ole mitään aiempaa kokemusta niistä.</p> <p>Kokonaisuutena voidaan todeta, että luottamushenkilöille suunnattu kirjallisuus ja heidän kyselytutkimuksissa antamansa vastaukset eivät anna samanlaista kuvaa luottamuselinten toiminnasta kirkossa. Siihen, millaista seurakunnan luottamushenkilönä on toimia, vaikuttavat erityisesti johtaminen, perehdytyksen laatu, seurakunnan työntekijöiden suhtautuminen sekä se, onko yhteisen identiteetin rakentuminen seurakunnassa onnistunut. Kaikkiaan seurakuntien luottamushenkilötoiminta seisoo monien kehityshaasteiden edessä.</p>			
Avainsanat – Nyckelord Seurakuntahallinto, luottamushenkilöt, maallikot, seurakuntavaalit			
Säilytyspaikka – Förvaringställe Helsingin yliopiston kirjasto, Keskustakampuksen kirjasto, Teologia			
Muita tietoja			

1 Johdanto	1
1.1 Tutkimustehtävä.....	1
1.2 Aineisto	2
1.3 Aiempi tutkimus	7
1.4 Tutkimusmenetelmä	8
2 Seurakuntien hallinto.....	10
2.1 Seurakunnallinen konteksti hallinnossa.....	10
2.2 Hallintomalli	12
2.2.1 Kirkkovaltuusto.....	13
2.2.2 Kirkkoneuvosto.....	14
2.3 Luottamushenkilöt seurakunnan toiminnassa	15
2.3.1 Luottamushenkilön rooli kirjallisuudessa.....	16
2.3.2 Luottamushenkilöiden kokemukset roolistaan	18
3 Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välinen yhteistyö.....	19
3.1 Luottamushenkilöt suurten linjojen vetäjinä.....	19
3.2 Luottamustoiminnan todellisuus.....	22
3.3. Muutoksen tarve luottamuselinten toiminnassa	25
4 Puoluepolitiikan rooli seurakuntien luottamushenkilötoiminnassa	31
4.1 Opaskirjoissa vaiettu aihe.....	31
4.2 Puolueiden vahva läsnäolo seurakuntien hallinnossa.....	33
4.3 Luottamustoimi henkilökohtaisena tehtävänä.....	38
5 Hengellisyys osana luottamustoimintaa	40
5.1 Seurakunta on hengellinen yhteisö.....	40
5.2 Luottamushenkilöiden omat kokemukset hengellisyydestä	42
5.3 Herätysliikkeiden vahva merkitys kirkollisessa päätöksenteossa	44
6 Johtopäätökset.....	51
6.1 Aiemman tutkimustiedon puute	51
6.2 Mikä määrittää opaskirjojen sisällöt?.....	52
6.3 Luottamushenkilöiden identiteetti	55
6.4 Työntekijöiden suhtautuminen luottamushenkilöihin	57
6.5 Tarvittava tutkimus ja kehitystyö.....	59
7 Lyhenne- ja kuvioluettelo	61
7.1 Lyhenteet	61

7.2 Kuviot.....	62
Lähde- ja kirjallisuusluettelo	62
<i>Lähteet</i>	62
<i>Kirjallisuus</i>	63
<i>Internetlähteet ja muut apuneuvot</i>	65

1 Johdanto

1.1 Tutkimustehtävä

Tämän pro gradu -tutkielman tehtävä on kaksiosainen. Ensimmäisenä tehtävänä on tarkastella Suomen evankelis-luterilaisen kirkon (jatkossa kirkko) luottamustehtävissä seurakunnallisella tasolla toimiville henkilöille tarkoitettuja kirjallisia oppaita. Näitä oppaita on kirjoitettu vuosikymmenten saatossa suuri määrä niin yhden kirjoittajan kuin toimittajaryhmienkin toimesta. Tutkimuksen tarkoituksena on analysoida sitä, millaisen kuvan seurakunnallisesta luottamushenkilötoiminnasta oppaat antavat lukijoilleen. Tutkimuksen toisena tehtävänä on tarkastella niitä kyselytutkimuksia, joita seurakuntien ja seurakuntayhtymien luottamustehtävissä toimiville henkilöille on tehty.

Tutkimuksessa peilataan opaskirjojen antamaa kuvaa luottamustoiminnasta siihen, miten luottamushenkilöinä toimineet henkilöt ovat itse kokeneet tehtävässä toimimisen. Kirjallisuudesta esiin nousevia teemoja ja painopisteitä verrataan luottamushenkilöille aiemmin tehtyjen kyselytutkimusten tuloksiin, joissa he kertovat kokemuksiaan. Aineistoa läpikäydessä keskitytään erityisesti vertailemaan ensimmäisenä sitä, millainen kuva seurakunnasta työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteisenä työyhteisönä annetaan ja millaiseksi luottamushenkilön roolia tässä yhteisössä kuvataan. Tätä kuvaa peilataan kokemuksiin, joita kyselytutkimusten vastaajat ovat nostaneet esiin. Toinen merkittävä teema on puolestaan luottamushenkilötoiminnasta tehdyistä tutkimuksista esiin nouseva puoluepoliittinen toiminta seurakunnallisessa luottamushenkilötoiminnassa. Tämä teema on nostettu merkittäväksi kyselytutkimuksissa, joten tarkoituksena onkin selvittää, mitä kyseisestä teemasta puhutaan opaskirjallisuudessa.

Kolmantena teemana on luottamustoiminnan hengellisyys ja herätysliikkeisiin kuulumisen sekä se, vastaako kyseisen teeman käsittely kirjallisuudessa siihen tarpeeseen, joka käytännön toiminnassa on olemassa. Teemat on valittu aineistoihin tutustumisen jälkeen sillä perusteella, mitkä asiat tuntuivat herättävän kirjallisuuden ja käytännön välillä eniten kysymyksiä ja ristiriitaisuuksia siinä, miten tai missä määrin kyseisiä teemoja on lähteissä käsitelty.

1.2 Aineisto

Aineiston rajausta on lähdetty luottamushenkilöoppaiden osalta tekemään niin, että ensin on internetistä ja eri kirjastojen kokoelmista haettu kaikki seurakuntien luottamushenkilöille suunnattu kirjallisuus, joka on ollut saatavilla. Tämän perusteella on valikoitunut muutama teos, jotka ovat hyvin saatavilla eri kirjastoissa ja kirjakaupoissa. Näistä saatavuustiedoista on tehty se johtopäätös, että helpoiten saatavilla olevat kirjat ovat luultavasti myös niitä, joita eniten käytetään.

Tämän ensimmäisen rajauksen jälkeen on vuoden 2017 lopussa lähetetty kaikille Helsingin, Espoon ja Vantaan suomenkielisten evankelis-luterilaisten seurakuntien kirkkoherroille sähköposti, jossa on kysytty seuraavat kysymykset:

1. Jaetaanko seurakuntanne luottamushenkilöille joku toimintaan perehdyttävä opas ja jos, niin mikä (nimi, kirjoittaja ja painos)? 2. Mikäli ei jaeta, niin suositellaanko jotain tiettyä opasta esimerkiksi lainattavaksi? 3. Mikäli jompi kumpi edellä mainituista toteutuu, millä perusteella kyseinen opas on valittu?

Tämän sähköpostikyselyn avulla saatiin tieto, että niin Espoon kuin Vantaankin osalta ovat olleet viime vuosina käytössä sekä Editan *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja*¹ (uusin mahdollinen painos) että Kirjapajan *Seurakunnan luottamushenkilön kirja*² (myöskin aina uusin saatavilla oleva painos). Helsingin kohdalla sen sijaan selvisi, ettei mitään yhtenäistä toimintatapaa koko seurakuntayhtymän osalta ole ollut.³

Tätä tietoa kysyttiin nimenomaan Helsingin, Espoon ja Vantaan seurakunnilta siksi, että nämä kaupungit käsittävät jo 30 eri seurakuntaa ja sen mukana suuren määrän luottamushenkilöitä. Myös tässä tutkimuksessa hyödynnetty aiempi tutkimus seurakunnan luottamushenkilöiden kokemuksista painottuu osittain pääkaupunkiseutuun, mikä osaltaan vaikutti asiaan. Näiden rajausten perusteella edellä mainitut kirjat olivat selkeä valinta tutkimuksen aineistoksi, sillä ne olivat olleet myös siinä joukossa, joka rajattiin kirjastojen ja kirjakauppojen saatavuustietojen perusteella.

Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja on kolmen kirjoittajan yhteisteos. Kirjoittajista Heikki Hiilamo on Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan professori, minkä lisäksi hän on toiminut kirkkohallituksessa ja Diakonia-

¹ Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014.

² Ranta & Pietilä 2014.

³ Sähköpostiviestit 2017

ammattikorkeakoulussa diakoniatyön johtotehtävissä, sekä toimii myös itse kirkollisissa luottamustehtävissä. Juha Kauppinen puolestaan on teologian tohtori, Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian dosentti sekä yrittäjä ja työyhteisökonsultti. Riitta Särkiö on myös teologian tohtori sekä Lahden Launeen seurakunnan kappalainen. Lisäksi hän on Tampereen hiippakunnan pappisasessori sekä kirkolliskokouksen ja kirkkohallituksen täysistunnon jäsen.⁴

Oppaan kirjoittajakunta on siis hyvin akateeminen. Tätä opaskirjaa on samalla kokoonpanolla kirjoitettuna julkaistu vuodesta 2002 lähtien ja aina säännöllisesti seurakuntavaalien läheisyydessä on julkaistu kirjasta uusi painos. Teoksesta ei käy ilmi, mikä on innoittanut kirjoittajat sen tekemiseen tai onko kyseessä tilaustyö. Kirjan lopussa mainitaan joitakin lähteitä, joita kirjoittajat ovat käyttäneet, mutta koska viittauksia ei ole tekstin sisällä, on mahdotonta sanoa, mikä osa kirjasta perustuu kirjoittajien omiin kokemuksiin ja mikä lähteisiin.

Seurakunnan luottamushenkilön kirjassa 2015–2018 puolestaan on käytetty toimittajia, joina ovat toimineet Tytti Pietilä ja Paavo Ranta. Pietilä on koulutukseltaan kasvatustieteiden maisteri ja toimii Seurakuntaopiston luottamushenkilökoulutuksesta vastaavana kouluttajana. Paavo Ranta puolestaan on Kirjapajan kustannustoimittaja ja pappi. Artikkeleita teokseen ovat kirjoittaneet Seurakuntaopiston talous-, hallinto- ja johtamisasioista vastaava kouluttaja Sami Lahtiuoma, Lapuan hiippakunnan lakimiesasessori Jussi Lilja, Hyvinkään seurakunnan talousjohtaja Jouni Lätti, Kuopion Männistön seurakunnan kirkkoherra Aulikki Mäkinen, Nurmijärven seurakunnan hallintopäällikkö, kirkolliskokouksen maallikkoedustaja ja kirkkohallituksen täysistunnon jäsen Sami Ojala, Oulun Tuiran seurakunnan kirkkoherra Niilo Pesonen sekä Seurakuntaopiston työyhteisöjen kehittämisestä vastaava Raimo Turunen.⁵

Tämän kirjan osalta kirjoittajakunta on siis laajempi kuin seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa, mikä tarkoittaa, että myös kokemuspohja ja monialaisuus on tässä kirjassa laajempaa. Tämänkään teoksen osalta ei kuitenkaan käy ilmi, mikä tekstistä on kirjoittajan omaa kokemusta ja mikä johonkin muuhun aineistoon perustuvaa tietoa. Myöskään tämän teoksen osalta ei käy ilmi, onko se toimitettu tilaustyönä vai toimittajien omasta kiinnostuksesta lähteneenä.

Seurakunnan luottamushenkilön kirjalla ei myöskään ole niin pitkää historiaa

⁴ Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 5.

⁵ Ranta & Pietilä 2014, 157.

kuin *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjalla*, sillä sen ensimmäinen painos on julkaistu vasta vuonna 2010.

Syksyn 2018 seurakuntavaaleja silmällä pitäen ehdittiin tämän tutkimuksen tekemisen aikana julkaista myös jo saman teoksen seuraava painos eli *Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2019–2022*. Uusimmassa painoksessa myös toinen toimittajista on vaihtunut kun Paavo Rannan tilalle on tullut Kirjapajan kustannustoimittaja, teologian maisteri Taru Nieminen.⁶ Kahden eri painoksen välillä myös artikkelien kirjoittajat vaihtelevat, joten painosten välistä vaihtelua on enemmän kuin Hiilamon, Kauppilan ja Särkiön teoksessa. Koska tämän tutkimuksen tekeminen oli aloitettu ennen kuin *Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2019–2020* oli ilmestynyt, on pääpaino pidetty vanhemman painoksen tarkastelussa, mutta myös uusinta painosta on jonkin verran hyödynnetty niiltä osin kun siinä on ollut eroja vanhempaan painokseen verrattaessa.

Koska edellä mainitut tämän tutkimuksen lähdeaineistoina käytetyt seurakunnan luottamushenkilöille suunnatut opaskirjat ovat nimiltään hyvin lähellä toisiaan, on lukemisen helpottamiseksi tehty se ratkaisu, että kyseiset teokset mainitaan tekstissä läpi työn koko nimellään. Yleisenä tapana on käyttää usein mainittavista lähteistä lyhenteitä tekstin sisällä, mutta tässä tapauksessa vaarana olisi kokonaisuuden muuttuminen sekavaksi, minkä takia tähän ratkaisuun on päädytty.

Näiden kahden tämän tutkimuksen aineistona toimivan kirjan välillä on paljon sisällöllisiä samankaltaisuuksia. Hiilamon ym. teoksessa sisältö on alaotsikoitu hyvinkin tarkasti, kun taas Rannan ja Pietilän kirja koostuu artikkeleista, joilla jokaisella on vain yläotsikko. Teemoissa kuitenkin on varsin selvästi yhteneväisyyksiä ja *Seurakunnan luottamushenkilön kirjan 2015–2018* kaikkien artikkeleiden aiheet ovatkin löydettävissä myös Hiilamon ym. tekstistä. Nämä artikkelit ovat otsikoltaan: *Näkökulmia luottamushenkilönä toimimiseen, Kirkon torni vai kauppakeskuksen mainospylväs? – Luterilainen kirkko henkisen murroksen keskellä, Seurakunnan toiminta, Johtaminen seurakunnassa, Seurakunnan hallinto sekä Seurakuntien talous*. Hiilamon ym. teos on puolestaan jaettu neljään yläotsikkoon, jotka ovat: *Tervetuloa luottamushenkilöksi, Seurakunnan tavoitteet, Seurakunnan toiminta sekä Seurakunnan hallinto ja talous*.

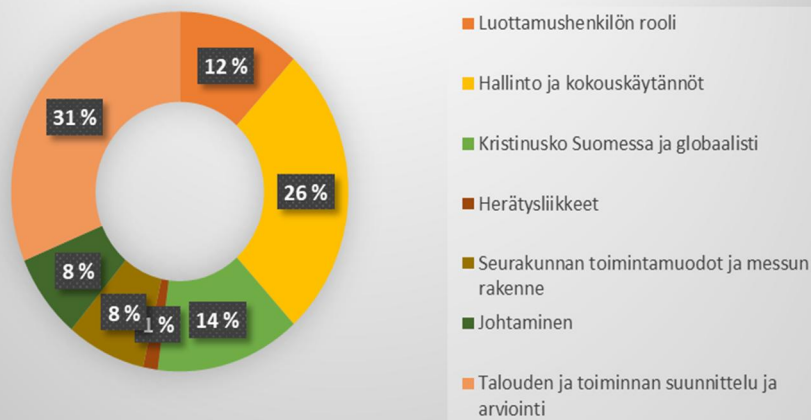
⁶ Nieminen & Pietilä 2018, 184.

Kirjoissa esiintyvät teemat voidaan jakaa seitsemään pääluokkaan, jotka käyvät ilmi kuvioista 1. Nämä seitsemän teemaa nousevat esiin selvästi, minkä perusteella voidaankin todeta, että kirjojen kirjoittajat ovat nähneet tärkeiksi hyvin samankaltaisia asioita. Se, miten näitä asioita kirjoissa painotetaan, eroaa kuitenkin joiltain osin merkittävästikin toisistaan. Kuviossa 1 on esitettyä sivumääräisesti, kuinka monta prosenttia kirjan kokonaisuudesta mitäkin aihealuetta käsitellään. Tähän ei ole laskettu mukaan esipuheita. *Seurakunnan luottamushenkilön kirjassa 2015–2018* mukaan laskettuja sivuja on 144 ja *seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa* puolestaan 156. Pituudeltaan kirjat eivät siis merkittävästi eroa toisistaan. Lisäksi kuviossa 1 on myös esitetty vertailupylväät siitä, kuinka paljon mitäkin teemaa on kirjoissa käsitelty.

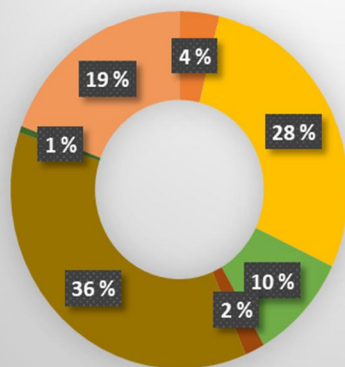
Hallinnosta ja kokouskäytännöistä puhutaan molemmissa kirjoissa lähes yhtä paljon. Lähes kaikissa muissa teemoissa painotuserot nousevat kuitenkin esiin. Ranta ja Pietilä antavat talouden ja toiminnan suunnittelulle ja arvioinnille huomattavasti enemmän painoarvoa kuin Hiilamo ym. Vastaavasti taas *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa* huomattavasti palstatilaa saavat seurakunnan toimintamuodoista ja messun rakenteesta sekä kirkollisista toimituksista kertominen. Mielenkiintoista on myös, että johtaminen jätetään Hiilamon ym. osalta lähes kokonaan vaille huomiota. Samaan aikaan myös luottamushenkilön rooliin seurakunnassa perehdytään *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa* selvästi vähemmän.

Tätä teemaa voidaan toki sivuta muiden aiheiden yhteydessä, mutta tässä roolia käsitteleviksi on laskettu sellaiset kohdat, joissa selvästi halutaan viestittää lukijalle jotain aiheesta tai saada tätä miettimään, millainen rooli luottamushenkilöllä on suhteessa muihin seurakuntalaisiin tai seurakunnan työntekijöihin. Kun tutkimuksen aineistoa alettiin rajata, oli oletuksena se, että kaikki luottamushenkilöille suunnatut opaskirjat puhuisivat tästä aiheesta paljon. Tämä oletus kuitenkin kumoutui nopeasti sisältöjä tarkemmin analysoitaessa.

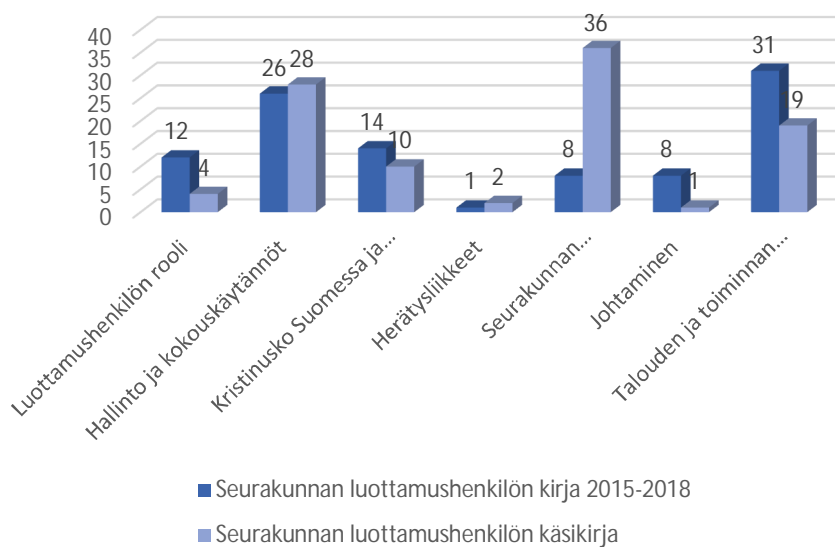
Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2015-2018



Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja



Prosenttiosuudet asetettuna rinnakkain



Kuvio 1: Luottamushenkilöoppaiden sisällöt teemoittain

1.3 Aiempi tutkimus

Nimenomaan luottamushenkilöille suunnattu kirjallisuus seurakunnallisessa kontekstissa on hyvin vähän tutkittu aihe. Sen sijaan seurakuntien luottamushenkilöiden kokemuksia on tutkittu, mutta tästäkään aiheesta ei tutkimusta aivan viime vuosilta löydy. Uusin luottamushenkilöihin keskittyvät tutkimus on Krista Valtosen vuonna 2010 valmistunut pro gradu -tutkielma *Demokratia kansankirkon kulmakivenä – Espoon hiippakunnan seurakuntien luottamushenkilöiden näkemykset kirkollisesta demokratiasta*, jossa hän on tutkinut Espoon hiippakunnan seurakuntien luottamushenkilöiden näkemyksiä kirkollisesta demokratiasta. Tutkimuksessaan Valtonen hakee vastausta siihen, miten luottamushenkilöt hahmottavat demokratian kirkossa käytännön ja periaatteen tasolla.

Tähän tutkimukseen Valtosen työ linkittyy selvästi nimenomaan niissä vastauksissa, joita hän on saanut luottamushenkilöiltä koskien heidän kokemustaan oikeudenmukaisuuden toteutumisesta sekä pappien ja maallikoiden vastakkainasettelusta kirkon hallintoelimissä.⁷ Valtosen saamat vastaukset antavat siis luottamushenkilöiden omaa näkökulmaa sille sisällölle, jota luottamushenkilöoppaissa näihin teemoihin liittyen on.

Tämän lisäksi Maija-Riitta Leppänen on vuonna 2007 tehnyt myöskin pro gradun otsikolla *Oppipoikia vai pikkupoliitikkoja? – nuoret aikuiset seurakuntien luottamushenkilöinä*. Siinä hän tarkastelee 18–29-vuotiaita seurakuntien luottamushenkilöitä sekä syitä siihen, miksi he ovat hakeutuneet mukaan luottamustoimintaan. Lisäksi hän on kartoittanut näiden nuorten kokemuksia luottamustoiminnasta sekä jatkosuunnitelmia suhteessa seurakunnalliseen luottamustoimintaan. Tämän tutkimuksen näkökulmasta Leppäsen työssä erityisen kiinnostavaa on vahvasti esiin nouseva kysymys siitä, miten nuoriin luottamushenkilöihin on suhtauduttu, sekä se, miten puoluepolitiikka vaikuttaa seurakuntavaaleissa nuorten luottamushenkilöiden kohdalla. Leppäsen tutkimustaan varten haastattelemat henkilöt ovat myös painottuneet pääkaupunkiseudulle niin, että lähes puolet heistä on Helsingin hiippakunnan alueelta.⁸

Hieman vanhempaa tutkimusta aiheesta on saatavilla myös Kirkon Tutkimuskeskuksen julkaisuissa, sielläkin nimenomaan kyselytutkimusten

⁷ Valtonen 2010, 12–13.

⁸ Leppänen 2007, 16–22.

muodossa. Vuonna 2004 julkaistu Annika Aroharjun *Seurakunnan luottamushenkilönä* tutkii työn arkea niin luottamushenkilöiden kuin työntekijöidenkin näkökulmasta. Tutkimus on kuitenkin rakennettu niin, että painotus on selvästi luottamushenkilöissä.⁹ Aroharju käsittelee niin luottamustoiminnan mielekkyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia kuin valta-asetelmiakin. Näiden teemojen lisäksi hänen tutkimuksessaan käsitellään kuitenkin myös luottamushenkilöiden poliittista aktiivisuutta ja rakennetaan mahdollisuuksien rajoissa jonkinlaista kirkollisen luottamushenkilön ”yleiskuvaa”.¹⁰

Harri Palmun *Tahto vaikuttaa – seurakunnan nuorena luottamushenkilönä* vuodelta 2006 on jatkotutkimus Aroharjun kaksi vuotta aikaisemmin julkaistulle tutkimukselle. Palmun tutkimuksen kohteena ovat erityisesti nuoret luottamushenkilöt, mutta heille esitetyt kysymykset ovat lähes identtiset Aroharjun tutkimuksen kanssa, mikä mahdollistaa hyvin vertailun Aroharjun ja Palmun tutkimusten vastaajien välillä.¹¹

Vaikka aiempaa tutkimusta luottamushenkilöiden kokemuksista siis on, ei kuitenkaan ole mitään tutkimusta siitä, miten he ovat kokeneet heille tarkoitettujen opaskirjojen palvelleen heitä, tai ovatko he ylipäänsä tutustuneet kyseisiin kirjoihin. Näiden kokemusten kartoittaminen ei kuitenkaan ole tämänkään tutkimuksen tarkoitus. Tämän tutkimuksen aineistoon perehtymisen ja sen selvittämisen, löytyykö siitä yhtymäkohtia luottamushenkilöiden kokemuksiin aiemman tutkimuksen perusteella, onkin tarkoitus antaa vastauksia myös siihen, millaista tutkimusta tästä aihepiiristä olisi jatkossa tarpeellista tehdä.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Tämä tutkimus on luonteeltaan laadullinen ja sen pääasiallisena analyysimenetelmänä käytetään sisällönanalyysia. Menetelmän avulla aineistosta selvitetään, mitkä asiat saavat eniten painoarvoa. Aineistona toimivaa kirjallisuutta myös verrataan keskenään sisältöjen yhteneväisyyksien selvittämiseksi. Tämän tutkimuksen kannalta merkittävää on myös hahmottaa se konteksti, johon kirkollinen luottamushenkilötoiminta liittyy. Se on aivan

⁹ Aroharju 2004, 4.

¹⁰ Aroharju 2004, 2.

¹¹ Palmu 2006, 3.

omanlaisensa toimintamalli ja nimenomaan kirkollisen viitekehityksensä takia erilainen kuin mikään muu hallintorakenne.¹²

Näin ollen myöskään tutkittava aineisto ei ole suoraan verrattavissa esimerkiksi kunnallisen luottamustoiminnan vastaavien opasten kanssa, vaikka itse päätöksentekoprosessit saattavatkin vastata toisiaan. On kuitenkin oleellista tutustua myös muuhun kuin seurakuntien luottamushenkilöille tarkoitettuun materiaaliin, jotta tässä tutkimuksessa pystytään näkemään juuri ne piirteet, jotka erottavat kirkollisen luottamushenkilötoiminnan muusta luottamushenkilötoiminnasta.

Aiemman tutkimuksen puute houkuttaa helposti myös lähestymään asiaa monista eri näkökulmista, minkä takia onkin tärkeää muistaa, että tarkoituksena on kuitenkin tutkia asiaa vain edellä mainituista rajatuista lähtökohdista käsin. Haasteena tässä on aineiston koko. Aineistoa on oltava riittävästi siihen, että tulokset eivät rakennu vain yhden kirjan välittämien näkökulmien varaan, mutta samalla on oltava tarkkana sen kanssa, ettei aineisto paisu liian suureksi. Laadullisen tutkimuksen aineiston kanssa on aina myös pidettävä mielessä, ettei kaikkea materiaalia ole tarpeellista analysoida¹³.

Olennaista tämän tutkimuksen yhteydessä on keskittyä analysoimaan niitä sisältöjä, joissa kirjoittaja selvästi argumentoi jonkin asian. On kysyttävä, mihin hän perustaa mielipiteensä ja mihin sillä pyritään. Luottamushenkilöille suunnatut oppaat sisältävät myös esimerkiksi kirkon hallintorakenteisiin liittyvää yksiselitteistä faktatietoa, jonka sisältö on sama kirjasta riippumatta. Tällaisia faktatiedollisia osuuksia onkin turha lähteä tämän tutkimuksen puitteissa analysoimaan siitä näkökulmasta, mitä luottamushenkilöt näistä aihealueista ajattelevat.

Kuten useimmiten, tämänkin tutkimuksen kohdalla aihevalinta nousee tekijän omasta kiinnostuksesta aihetta kohtaan. Käytännön elämässä ja seurakuntatyössä tehdyt havainnot osoittavat, ettei seurakunnallinen luottamushenkilötoiminta aina ole aivan yksinkertaista. Aineistolähtöisen analyysin haasteena onkin aina se, etteivät aikaisemmat havainnot ja tiedot aiheesta kuitenkaan vaikuttaisi analyysin lopputulokseen. Vaikka tutkimuskysymys ja valitut menetelmät nousevat jostain tutkimuksen tekijän

¹² Tuomi & Sarajärvi 2002, 105–107.

¹³ Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 225.

mielessä heränneestä kysymyksestä, on tärkeää, että itse tutkimuksen tulokset nousevat vain aineistosta, eikä niihin heijastu tekijän omia kokemuksia.¹⁴

Tämä tutkimus on rakennettu niin, että luvussa kaksi esitellään seurakuntien hallintomalli eli käydään läpi se perusta, johon kaikki tässä tutkimuksessa hyödynnetty aineisto oleellisesti liittyy. Lisäksi samassa luvussa käydään läpi sitä, millaisen yleiskuvan aineisto antaa luottamustoiminnasta seurakunnassa, eli millaiselle pohjalle tarkempaa analyysia tässä tutkimuksessa rakennetaan. Luvuissa kolme, neljä ja viisi puolestaan analysoidaan lähdeaineistoja eli luottamushenkilöille suunnattua kirjallisuutta ja heille tehtyjä kyselytutkimuksia sekä vertaillaan näiden eri lähteiden pohjalta muotoutuvia käsityksiä seurakunnallisesta luottamushenkilötoiminnasta. Nämä luvut on rakennettu niin, että jokaisessa tarkastellaan ensin kirjallisuudesta nousevaa näkökulmaa, jonka jälkeen tutustutaan tutkimusten tuloksiin. Lopuksi näistä nousseita ajatuksia ja johtopäätöksiä vedetään yhteen. Luku kuusi on kuitenkin vielä erillinen johtopäätösluku, jossa kootaan yhteen kaikkien aikaisempien lukujen kokonaisuudesta syntyvät johtopäätökset.

2 Seurakuntien hallinto

2.1 Seurakunnallinen konteksti hallinnossa

Valtionkirkkojen syntyminen Eurooppaan pohjautuu reformaation jälkeiseen aikaan, Euroopan muuttuessa entistä enemmän poliittisesti ja uskonnollisesti jakautuneeksi. Kansallisvaltioiden syntyessä kirkosta tuli yksi kansallisen identiteetin osa. Myös kirkkorakennus on ollut satoja vuosia vahva maamerkki ja paikallisidentiteetin rakentaja.¹⁵

Yhteiskunnan ja kirkon hallinnot ovatkin kietoutuneet Euroopan historiassa varsin vahvasti toisiinsa. Pohjoismaissa seurakuntien luottamustoiminta kietoutuu erityisen vahvasti paikallishallinnon historiaan. Keskiajan lopulla vapaiden miesten pitämien käräjien tilalle syntyi pitäjänkokous, joka tunnetaan myös nimellä kirkonkokous. Kokouksessa käsiteltiin merkittävimmät yhteiset taloudellisia uhrauksia vaativat asiat, joista lähes kaikki olivat kirkollisia, kuten kirkkojen ja pappiloiden rakentaminen tai köyhäinhuolto. Seurakunta- ja paikallishallinnon yhdistäminen ei siis ole ollut mikään sattumanvarainen päätös,

¹⁴ Tuomi & Sarajärvi 2002, 97–98.

¹⁵ Fergusson 2004, 140–141.

vaan käytännön sanelema asia yhteiskunnassa, jossa kirkolliset asiat olivat merkittäviä yhteisiä kysymyksiä. Vasta vuonna 1865 astui voimaan kunnallislaki, joka erotti seurakunnat ja kunnat hallinnollisesti toisistaan.¹⁶

Alueellisesti kunnat ja seurakunnat ovat kuitenkin edelleen vahvasti sidoksissa toisiinsa siinä mielessä, että kirkkolain mukaan seurakunta voi sijaita vain yhden kunnan alueella. Saman kunnan sisällä voi kuitenkin olla useampia seurakuntia. Seurakuntayhtymä puolestaan voi ulottua useamman kunnan alueelle.¹⁷

Seurakuntalaisten osallisuuden toteuttaminen seurakuntien hallinnossa on käynyt historian saatossa läpi monenlaisia vaiheita aina poliittisten tunnusten kieltämisestä nykyisenkaltaiseen järjestelmään, jossa puolueilla on mahdollisuus näkyä. Suurista puolueista perinteisesti kokoomus on ollut arvokonservatiivinen puolue, jolle on ollut luontevaa olla lähellä kirkkoa. Keskustan suhde kirkkoon on puolestaan ollut vaihtelevampi. Molempia näistä puolueista voidaan kuitenkin pitää arvolähtökohdiltaan melko kirkollisina. Sosiaalidemokraateilla ja kirkolla puolestaan on ollut vaikea suhde, johtuen työväenliikkeen ja kirkon selkeästä vastakkainasettelusta, joka kulminoitui sisällissotaan, jossa kirkko nähtiin selvästi valkoisten puolelle suuntautuneena. Vuosikymmenten aikana sosiaalidemokraattien kirkkokritiikki on kuitenkin vaimennut ja suhde kirkkoon muuttunut lähinnä neutraaliksi. Kristillisdemokraatit puolestaan ovat selvästi uskonnollisesti profiloitunut puolue, jonka suhde kirkkoon on luonnollisesti hyvin positiivinen. Puolueet näkyvät tänäkin päivänä seurakuntavaaleissa. Yhtenä syynä tähän voidaan ajatella olevan sen, että puolueilla on valmiiksi olemassa organisaatio, jossa on osaamista, informaatiokanavia ja sellaista prosessitietoutta, joita esimerkiksi ehdokasasettelussa tarvitaan.¹⁸

Fergusson näkee kirkon roolin tämän päivän kansalaisyhteiskunnassa erityisesti hyvinvoinnin edistäjänä. Tästä näkökulmasta ajateltuna myös kaikki kirkon päätöksenteko pohjautuu ajatukseen siitä, miten voidaan edistää kaikkien ihmisten hyvinvointia mahdollisimman paljon.¹⁹ Tämä onkin yksi näkökulma siihen, miten kirkon ja kunnan hallinnot eroavat toisistaan. Toki kunnallishallinnonkin on tarkoitus ajatella kuntalaisten parasta, mutta kirkon

¹⁶ Raivio 1994, 39–40.

¹⁷ KL 2016, 3 luku, § 3.

¹⁸ Raivio 1994, 113–118.

¹⁹ Fergusson 2004, 149–150.

kohdalla korostuu erityisesti ajatus heikoimpien auttamisesta ja yhteisvastuullisuudesta.

Kirkollisen luottamushenkilöjärjestelmän voidaan nähdä pohjautuvan luterilaiseen oppiin yleisestä pappeudesta, jossa kirkon jäsenet yhdessä muodostavat seurakunnan, Kristuksen ruumiin. Tätä ajatusta voidaan tulkita myös niin, että itse asiassa kirkko odottaa jäseniltään laajempaa ja kokonaisvaltaisempaa vaikuttamista ja osallistumista, kuin yhteiskunta.²⁰

2.2 Hallintomalli

Suomen kirkon kaikki vajaat neljä miljoonaa jäsentä kuuluvat seurakuntiin, joita suomessa oli vuoden 2019 alussa 384 kappaletta. Kirkkoonkuulumisprosentti Suomessa samaisen vuoden alussa oli siis 69,7. Jokainen seurakunta on itsenäinen hallinnollinen yksikkönsä, mutta lisäksi osa seurakunnista kuuluu seurakuntayhtymiin, joita Suomessa vuonna 2019 on 30 kappaletta. Jokainen seurakunta kuuluu myös johonkin Suomen yhdeksästä hiippakunnasta, joiden tuomiokapitulit puolestaan muodostavat omat hallintorakenteensa. Kirkon ylin päättävä elin on 109 jäseninen kirkolliskokous, joka kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Kirkolliskokouksen lisäksi kirkon keskushallintoon kuuluvat piispaikokous, kirkkohallitus ja kirkon työmarkkinalaitos.²¹ Kirkon hallinnon kokonaisuus on esitetty alempana kuviossa 2. Tässä tutkielmassa kuitenkin keskitytään luottamushenkilöiden toimintaan nimenomaan seurakuntien ja seurakuntayhtymien osalta, ei hiippakuntavaltuustojen tai kirkolliskokouksen tasolla.

Kirkkolaki määrää, että seurakunnan hallintoa hoitavat kirkkovaltuusto, kirkkoneuvosto tai seurakuntaneuvosto, johtokunnat, kappeli- ja piirineuvostot sekä seurakunnan viranhaltijat. Seurakuntayhtymän osalta hallintoa puolestaan hoitavat yhteinen kirkkovaltuusto, yhteinen kirkkoneuvosto, johtokunnat sekä seurakuntayhtymän viranhaltijat.²²

Kaikilla kirkollisen päätöksenteon tasoilla on mukana maallikoita, joita kutsutaan luottamushenkilöiksi. Kirkkolaissa todetaan, että:

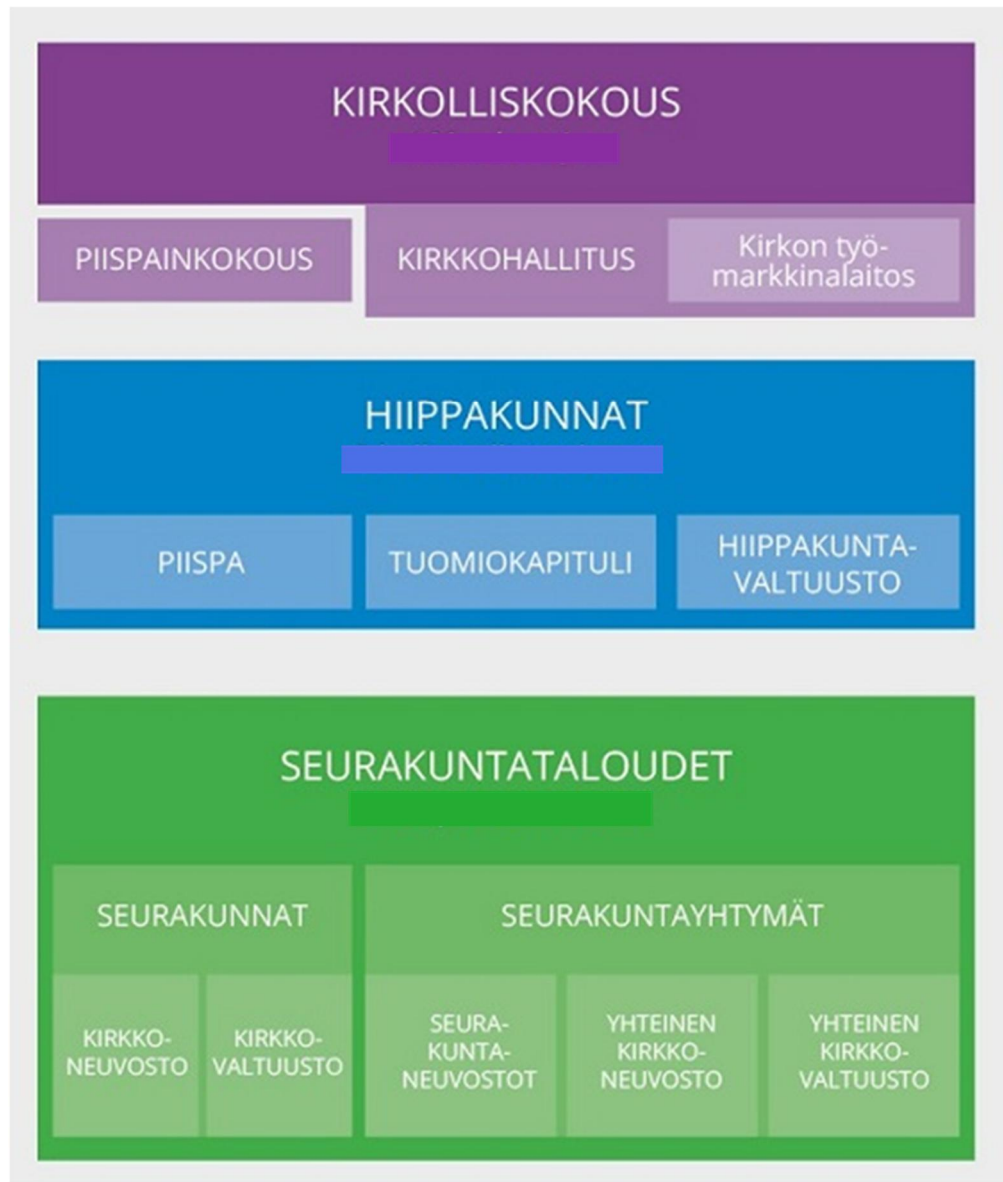
”Luottamushenkilö on seurakunnan, seurakuntayhtymän, hiippakunnan tai kirkon keskushallinnon toimielimeen tai muuhun luottamustoimeen valittu henkilö--- Luottamushenkilön tulee edistää kirkon parasta sekä toimia luottamustoimessaan arvokkaasti ja tehtävän edellyttämällä tavalla.”²³

²⁰ Raivio 1994, 38.

²¹ Kirkon organisaatio 2017; Suomen ev. lut kirkko 2018.

²² KL 2016, luku 7 § 2.

²³ KL 2016, luku 23 § 1.



Kuvio 2: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hallinto²⁴

2.2.1 Kirkkovaltuusto

Kirkkovaltuuston jäsenmäärä määräytyy portaittain seurakunnan koon mukaan. Jäseniä on vähintään 11 (jos seurakunnassa on jäseniä 1 000 tai vähemmän) ja enintään 39 (mikäli jäseniä on yli 50 000).²⁵ Pienimpiä mahdollisia, 11 jäsenen kirkkovaltuustoja oli vuoden 2018 lopussa Suomessa vain seitsemässä seurakunnassa. Suurin mahdollinen jäsenmäärä puolestaan oli vain kahdessa kirkkovaltuustossa. Suurin osa Suomen seurakuntayhtymiin kuulumattomista seurakunnista sijoittui vuonna 2018 kooltaan 1 001 ja 4 000 jäsenen väliin, jolloin

²⁴ Kirkon organisaatio 2017.

²⁵ KJ 2016, luku 8 § 1.

kirkkovaltuuston jäsenmäärä on 15.²⁶ Kirkkovaltuusto käyttää seurakunnan päätösvaltaa, ellei toisin ole määrätty.²⁷

Jos kyseessä on seurakuntayhtymä, määräytyy yhteisen kirkkovaltuuston jäsenmäärä portaittain seurakuntien yhteenlasketun jäsenmäärän mukaan. Tällöin jäseniä on vähintään 21 ja enintään 91 (21 jäsentä, jos seurakunnan jäseniä on 10 000 tai vähemmän ja 91 jäsentä, mikäli seurakuntalaisia on yli 300 000²⁸). Pienimpiä, 21 jäsenen yhteisiä kirkkovaltuustoja on Suomessa seitsemän, kun taas suurin mahdollinen 91 jäseninen valtuusto on vain Helsingin seurakuntayhtymällä. Suurimmassa osassa Suomen seurakuntayhtymiä jäsenmäärä sijoittuu haarukkaan, joka määrittää valtuuston kooksi 51 jäsentä.²⁹ Paikat yhteisissä kirkkovaltuustoissa jaetaan niin, että mikäli seurakuntayhtymässä on 20 seurakuntaa tai vähemmän, jokainen seurakunta saa ensin kaksi paikkaa. Mikäli seurakuntia on yli 20, saa jokainen seurakunta yhden paikan. Tämän jälkeen loput paikat jaetaan suhteessa seurakuntien koon mukaan.³⁰

2.2.2 Kirkkoneuvosto

Kirkkoneuvoston tehtävänä puolestaan on johtaa yleisesti seurakunnan toimintaa ja edistää sen hengellistä elämää. Tähän kuuluvat muun muassa seurakunnan hallinnon ja talouden hoito sekä kirkkovaltuuston päätösten täytäntöönpanosta huolehtiminen. Kirkkoneuvosto myös valmistelee valtuustossa käsittelyyn menevät asiat.³¹ Kirkkoneuvoston jäseniä ovat puheenjohtajana toimiva kirkkoherra, varapuheenjohtaja sekä 5–11 muuta jäsentä.³² Jos kyseessä on seurakuntayhtymä, yhteinen kirkkoneuvosto puolestaan toimii seurakuntayhtymän toimeenpano- ja hallintoelimenä.³³

Yhteisessä kirkkoneuvostossa jäsenenä ovat puheenjohtajana toimiva jonkin yhtymän jäsen seurakunnan kirkkoherra, jonka tuomiokapituli on tähän tehtävään määrännyt, yhteisen kirkkovaltuuston valitsema varapuheenjohtaja, sekä 5–15 muuta jäsentä kyseisen seurakuntayhtymän ohjesäännön määräämällä tavalla.³⁴ Tämän lisäksi seurakuntayhtymän jokaisella jäsen seurakunnalla on oma

²⁶ Halmeenmäki 2019.

²⁷ KL 2016, luku 9 § 1–2.

²⁸ KJ 2016, luku 10 § 9.

²⁹ Halmeenmäki 2019.

³⁰ KL 2016, luku 11 § 7.

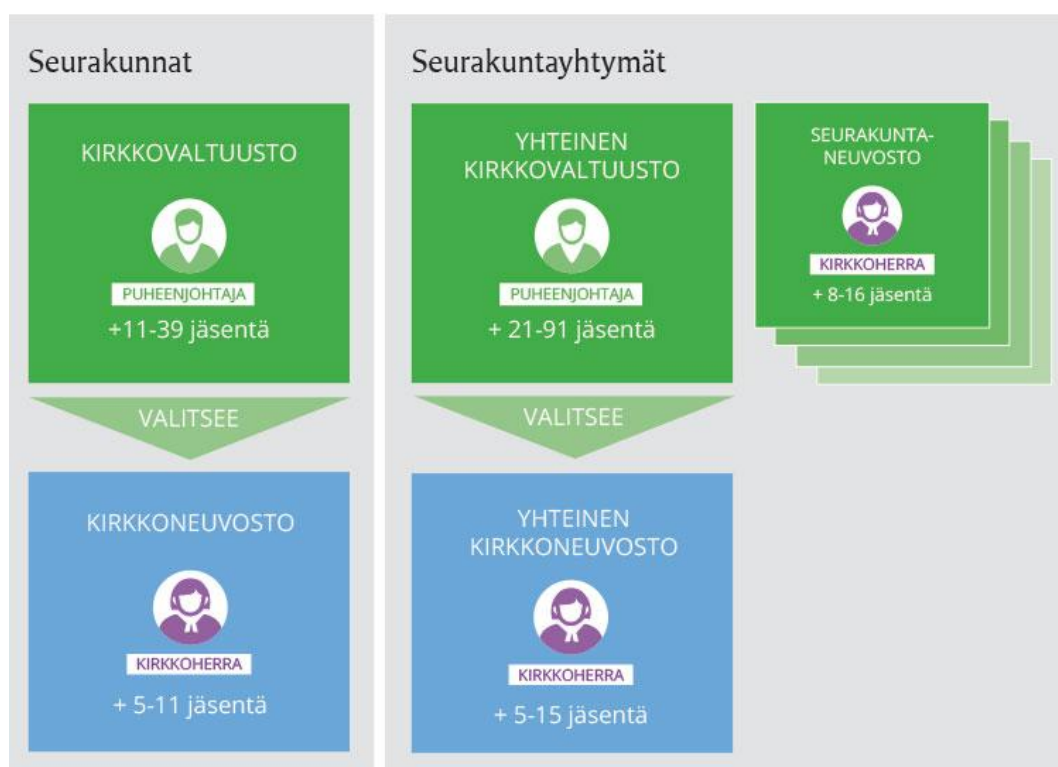
³¹ KL 2016, luku 10 § 1.

³² KL 2016, luku 10 § 2.

³³ KL 2016, luku 11 § 8.

³⁴ KJ 2016, luku 10 § 10.

seurakuntaneuvostonsa, joka hoitaa sellaisia kirkkoneuvoston tehtäviä, jotka eivät kuulu yhteiselle kirkkoneuvostolle. Seurakuntaneuvostossa on puheenjohtajan eli kirkkoherran lisäksi 8–16 muuta jäsentä.³⁵ Mikäli seurakunnassa on jäseniä 2 000 tai vähemmän, on seurakuntaneuvoston jäsenmäärä kahdeksan henkilöä nouden siitä portaittain niin, että maksimimäärä eli 16 jäsentä on seurakunnissa, joissa jäseniä on yli 20 000.³⁶ Kuviossa 3 on esitetty edellä mainittu hallintomalli vielä kuvana asian selkeyttämiseksi.



Kuvio 3: Seurakuntien ja seurakuntayhtymien hallinto³⁷

2.3 Luottamushenkilöt seurakunnan toiminnassa

Kirkkolain mukaan luottamushenkilö on henkilö, joka on valittu seurakunnan, seurakuntayhtymän, hiippakunnan tai kirkon keskushallinnon luottamustoimeen. Edellä mainituissa toimielimissä jäseninä olevat viranhaltijat ja työntekijät, jotka ovat jäseniä tehtävänsä perusteella, eivät ole luottamushenkilöitä.³⁸ Ollakseen vaalikelpoinen seurakunnan tai seurakuntayhtymän luottamustoimeen, henkilön tulee kirkkolain mukaan olla kristillisestä vakaumuksestaan tunnettu ja 18 vuotta

³⁵ KL 2016, luku 11 § 9.

³⁶ KJ 2016, luku 10 § 12.

³⁷ Päätöksenteko 2019.

³⁸ KL 2016, luku 23 § 1.

täyttänyt seurakunnan konfirmoitu jäsen. Lisäksi kyseinen henkilö ei saa olla vajaavaltainen. Näiden kelpoisuusehtojen on täyttyttävä vaalipäivänä.³⁹

Seurakuntavaalit ovat välittömät ja salaiset vaalit, joissa noudatetaan suhteellista vaalitapaa. Vaalit toimitetaan joka neljäs vuosi ja niissä valitaan kirkkovaltuuston tai seurakuntayhtymässä yhteisen kirkkovaltuuston ja seurakuntaneuvostojen jäsenet.⁴⁰ Vaalipäivä on aina marraskuun toinen sunnuntai.⁴¹

Oikeus asettaa ehdokkaita seurakuntavaaleihin on valitsijayhdistyksellä, jonka on perustanut vähintään kymmenen äänioikeutettua seurakunnan jäsentä. Valitsijayhdistys voi nimetä listalleen enintään kaksinkertaisen määrän ehdokkaita suhteessa valittavien määrään, kun kyseessä on kirkkovaltuuston tai seurakuntaneuvoston vaali. Yhteisen kirkkovaltuuston kohdalla ehdokkaita voidaan nimetä enintään kolminkertainen määrä.⁴²

Luottamustoimeen voidaan valita vain sellainen henkilö, joka on antanut siihen suostumuksensa. Seurakunnan luottamustoimeen ei kuitenkaan voida valita henkilöä, joka on kyseisen seurakunnan palveluksessa. Myöskään jos seurakunta kuuluu seurakuntayhtymään, ei sen tai kyseisen seurakuntayhtymän luottamustoimeen ole vaalikelpoinen sellainen henkilö, joka on kyseisen seurakunnan tai seurakuntayhtymän palveluksessa.⁴³

Äänioikeutettuja seurakuntavaaleissa ovat kaikki kirkon jäsenet, jotka viimeistään vaalipäivänä täyttävät 16 vuotta ja joilla on kotikunta Suomessa. Äänioikeutta käytetään siinä seurakunnassa, johon henkilö on merkitty jäseneksi kyseisen vuoden elokuun 15. päivänä.⁴⁴

2.3.1 Luottamushenkilön rooli kirjallisuudessa

Hiilamo ym. painottavat kirjassaan luottamushenkilöille nimenomaan niitä asioita, joita kirkkolaki ja kirkkojärjestys sanovat seurakunnan toiminnan linjaamisesta. He nostavat esiin sellaisia asioita kuin Raamattu, uskontunnustus ja luterilaiset tunnustuskirjat sekä Jumalan sanan julistaminen ja sakramenttien jakaminen. Esiin nousee myös niin seurakuntien resurssien vähentyminen kuin myös työn tarpeiden muuttuminen. Tässä yhteydessä Hiilamo ym. toteavat, että

³⁹ KL 2016, luku 23 § 2.

⁴⁰ KL 2016, luku 23 § 9.

⁴¹ KVJ 2016, luku 2 § 3.

⁴² KVJ 2016, luku 2 § 13–14.

⁴³ KL 2016, luku 23 § 3.

⁴⁴ KL 2016, luku 23 § 12.

seurakuntalaiva kääntyy, mutta se kääntyy hitaasti. Heidän mielestään uuden luottamushenkilön onkin tärkeää tiedostaa tämä.⁴⁵

Luottamushenkilöiden keskeisimmäksi tehtäväksi Hiilamo ym. nimeävät vuosittain tehtävän toiminnan ja talouden suunnittelun. Nimenomaan suurten linjojen vetäminen seurakunnan toiminnan suunnittelussa nähdään tässä yhteydessä luottamustehtävän hoidon kannalta merkittävämmäksi kuin yksittäisten asioiden päättäminen.⁴⁶

Myös Ranta ja Pietilä kiinnittävät jo heti esipuheessaan huomiota nimenomaan talouteen liittyviin seikkoihin ja siihen, kuinka luottamushenkilöt ovat tekemässä kauaskantoisia päätöksiä niukkenevien resurssien käytöstä seurakunnissa. Tässä yhteydessä he myös painottavat, että luottamushenkilöiden rooli ei ole tehdä päätöksiä yksin, vaan yhdessä seurakuntien viranhaltijoiden kanssa.⁴⁷

Kirjoittaessaan luottamushenkilön roolista, myös Ojala kiinnittää huomionsa yhdessä tekemiseen ja erityisesti verkostoitumisen suureen merkitykseen. Hänen mukaansa luottamustoiminta ei ole vain teknistä, vaan hyvin pitkälle ihmisten väliseen vuorovaikutukseen perustuvaa toimintaa. Ojalan kokemus on kuitenkin samaan aikaan myös se, että usein luottamushenkilöt ovat epävarmoja siitä, mikä heidän roolinsa suhteessa seurakunnan työntekijöihin on. Tämä kysymys nouseekin esiin niin vahvasti, että se on päätynyt tässä tutkimuksessa yhdeksi keskeiseksi teemaksi.⁴⁸

Hiilamon ym. tavoin myös Lahtiluoma ja Turunen kirjoittavat *seurakunnan luottamushenkilön kirjassa 2015-2018*, että luottamushenkilön paikka on ennen kaikkea strategisessa johtamisessa. Siinä roolissa he tekevät päätöksiä suurista linjoista, mutta myös tarpeen tullen kyseenalaistavat seurakuntien viranhaltijoiden päätöksiä. Kuitenkin samaan aikaan luottamushenkilön yksi tärkeä rooli on myös viranhaltijoiden tukeminen.⁴⁹

⁴⁵ Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 37–40.

⁴⁶ Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 42–50.

⁴⁷ Ranta & Pietilä 2014, 10.

⁴⁸ Ojala 2014, 11–22.

⁴⁹ Lahtiluoma & Turunen 2014, 61.

2.3.2 Luottamushenkilöiden kokemukset roolistaan

Valtosen tutkimuksessa käy ilmi, että juuri Hiilamon ym. mainitsema kirkkolaivan hidas kääntyminen on vastaajien mielestä yksi heidän rooliaan määrittelevä tekijä. Kirkollinen hallinto koetaan niin byrokraattiseksi, että siinä tuntee helposti itsensä ulkopuoliseksi jopa luottamushenkilönä ollessaan.⁵⁰ Sama byrokratian ajatus nousee esiin myös Aroharjun tutkimuksen vastaajilla niin seurakunta- kuin seurakuntayhtymätasolla. Itse työn koetaan jäävän raskaan hallintorakenteen alle ja erityisesti johtokuntarakenteen koetaan olevan enemmän kuormittava kuin innostava tekijä luottamushenkilölle.⁵¹

Kaikissa tämän tutkimuksen lähteinä käytetyissä luottamushenkilöille tehdyissä kyselytutkimuksissa on sivuttu jossain määrin teemoja, jotka liittyvät luottamushenkilön rooliin seurakunnassa. Näitä ovat muun muassa hallintoon ja vaikuttamismahdollisuuksiin liittyvät kysymykset. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että yhdessäkään tutkimuksessa ei ole kysytty sitä yksinkertaista kysymystä, mikä vastaajien mielestä on luottamushenkilön rooli. Tämä kysymys kuulostaa ehkä helposti itsestäänselvyydeltä, mutta tosiasiaa siihen voisi tulla hyvinkin monenlaisia vastauksia. Koska opaskirjoissakin puhutaan asiasta melko vähän, nousee mieleen kysymys siitä, voisiko olla, että asia on yllättävän monelle luottamushenkilölle itselleenkin epäselvä. Jos tehtävän alussa ei omaa roolia sanoiteta ääneen tai se jää hyvin epäselvälle ”hoidetaan seurakunnan yhteisiä asioita” -tasolle, voi lopputulos olla se, että luottamushenkilön oma mielikuva tehtävästään ja roolistaan on aivan toinen kuin vaikkapa seurakunnan työntekijöiden mielikuva.

Kuten jo tämän tutkimuksen aineiston rajaamista tehtäessä kävi ilmi, eivät kaikki seurakunnat myöskään järjestä luottamushenkilöilleen perehdytystä tai tarjoa materiaalia, jossa käsiteltäisiin luottamushenkilöiden roolia. Tutkiessaan nuoria aikuisia seurakunnan luottamushenkilöinä Leppänen onkin saanut vastauksia, joissa kerrotaan, ettei tulevaan luottamustoimeen liittyen ole välttämättä annettu etukäteen juuri mitään ohjeita. Ennakkotieto kirkkoneuvoston kokouksesta on vastavalitulla luottamushenkilöllä voinut olla se, että kokouksissa juodaan kahvia ja syödään pullaa. Tämän kaltainen perehdyttämisen laiminlyönti johtaakin helposti siihen, että luottamushenkilön on vaikea ajatella, mikä hänen roolinsa seurakunnassa oikeastaan on. Leppäsen tutkimuksessa tulee kuitenkin

⁵⁰ Valtonen 2010, 61–63.

⁵¹ Aroharju 2004, 37.

esiin myös toisenlaisia kertomuksia, joissa perehdytys on tehty huolellisesti. Kuitenkin Leppäsen haastattelemista nuorista vain kaksi oli osallistunut luottamushenkilöille suunnattuun koulutukseen ja useimmille tällaista mahdollisuutta ei oltu koskaan tarjottukaan. Yksi vastaajista olisi halunnut osallistua tällaiseen tilaisuuteen, mutta ajatus oli seurakunnassa tyrmätty.⁵²

3 Työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välinen yhteistyö

3.1 Luottamushenkilöt suurten linjojen vetäjinä

”Yhdessä luottamushenkilöt ja viranhaltijat etsivät toiminnan suuntaa, iloitsevat onnistumisista ja ottavat opiksi epäonnistumisista.”⁵³

”Luottamusta vaalitaan myös kokousten ulkopuolella. Siksi voi olla perusteltua käyttää seurakunnan varoja yhteisiin retkiin tai seminaareihin, joihin voidaan kutsua sekä työntekijät että luottamushenkilöt. Niissä voidaan tutustua toisiin, syödä yhdessä ja puhua seurakunnan asioista vapaasti, ilman päätöksenteon painetta.”⁵⁴

”Avoimuus ja jatkuva vuoropuhelu työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välillä on välttämätöntä.”⁵⁵

Yllä olevat lainaukset ovat tarkastelun alla olevien opaskirjojen johdannoista tai esipuheista. Kaikissa kirjoissa siis nostetaan jo ensilehdillä esiin se, miten merkityksellistä seurakunnan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välinen yhteistyö on. Kaikissa kirjoissa myös todetaan jollain tavoin se, että luottamushenkilöiden rooli on vetää suuria linjoja, eikä puuttua työn arkeen, sillä se on esimiesten tehtävä.

Yhteistyön merkitys nousee esiin erityisesti puhuttaessa seurakuntien toiminnan ja talouden suunnittelusta sekä *Seurakunnan luottamushenkilön kirjassa*, että *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa*. Edellä mainitussa (molemmissa tarkastelluissa painoksissa) Hyvinkään seurakunnan nyt jo eläkkeellä oleva talousjohtaja Jouni Lätti kirjoittaa melko laajasti seurakuntien talouden rakentumisesta ja eri työalojen rahoituksesta, sekä siitä, mitä seurakunnan tai seurakuntayhtymän hallinnossa on otettava talouden suhteen

⁵² Leppänen 2007, 43–45.

⁵³ Pietilä & Ranta 2014, 8.

⁵⁴ Jolkkonen 2018, 15–16.

⁵⁵ Jolkkonen 2014, 4.

huomioon missäkin vaiheessa vuotta. Lisäksi oma painoarvonsa annetaan myös seurakunnan toiminnan strategiselle suunnittelulle. Lätin mukaan erityisesti pidemmän aikavälin painopistealueista keskusteltaessa luottamushenkilöiden on oltava mukana yhdessä erityisesti seurakunnan ylimmän johdon ja työalojen johtajien kanssa.⁵⁶ Nimenomaan strategisen suunnittelun tiimoilta tapahtuvaan yhteistyöhön kiinnittää huomiota kirjan uudemmassa painoksessa myös Jukka Helin, jonka mukaan on tärkeää, että luottamushenkilöt ja työntekijät osallistuvat omista näkökulmistaan käsin tiiviisti strategian luomiseen.⁵⁷

Kuten Lättikin mainitsee, onnistunut suunnittelu kuitenkin edellyttää, että luottamushenkilöt, viranhaltijat ja työntekijät tekevät yhteistyötä. Samalla hän mainitsee tämän kaltaisen suunnittelujärjestelmän yhdeksi tavoitteeksi vuorovaikutuksen ja yhteisyyden lisäämisen seurakunnan eri toimijoiden välillä. Toiminnan arvioinnista puhuttaessa Lätti mainitsee kirkko- tai seurakuntaneuvoston tehtäväksi seurakunnan toimintakertomuksen tekemisen. Valmis toimintakertomus hyväksytetään lopuksi vielä kirkkovaltuustossa. Toimintakertomus koostuu useista eri osista joita ovat yleiskatsaus, hallintoelinten kokoonpano ja toiminta, henkilöstöosa, väkilukumuutokset ja mahdollinen muu jäsenkehityksen analyysi, selvitys toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisesta sekä talousarvion toteutumisvertailu⁵⁸

Eritoten toiminnallisten tavoitteiden osalta on kuitenkin vaikea ajatella, että toimintakertomus olisi yksin luottamushenkilöiden tekemä. Toiminnan arjen asiantuntijoita ovat kuitenkin seurakunnan työntekijät, joiden tehtävänä usein onkin nimenomaan toiminnan tavoitteiden arviointi. Tässä tullaankin juuri sellaiseen tilanteeseen, jossa yhteistyön merkitys nousee erityisesti esiin. Lätti ei esitä omaa arviotaan siitä, miten usein todella on niin, että koko toimintakertomuksen tekee seurakuntaneuvosto tai vaihtoehtoisesti, että toiminnan arviointiin liittyvä osuus tehdään luottamushenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyönä. Kohdassa 3.2 esiin nouseviin kokemuksiin perustuen voidaan kuitenkin olettaa, että tällainen yhteistyö ei suinkaan aina toteudu, vaan asia voidaan hoitaa niin, että työntekijät tekevät toiminnan arvioinnin, joka myöhemmin liitetään osaksi muuta toimintakertomusta.

⁵⁶ Lätti 2014, 112–113.

⁵⁷ Helin 2018, 59.

⁵⁸ Lätti 2014, 113–125.

Myös *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa* nostetaan esiin strategiatyöskentelyn sekä toiminnan ja talouden suunnittelun merkitys. Siinä toiminta- ja taloussuunnittelun sekä sen seurannan todetaan olevan luottamushenkilön keskeisimpiä tehtäviä. Strategiatyöskentelyn sisältöjä käydään läpi vaihe vaiheelta, minkä jälkeen paneudutaan myös yleisellä tasolla siihen, mitkä ovat tällaisen työskentelyn haasteita kirkollisessa kontekstissa. Erityisinä haasteina mainitaan, ettei kirkossa ole totuttu asettamaan tavoitteita, koska työn tulokset ovat vaikeasti mitattavissa, sekä se, että strategia on saatava selkeästi johtamisen välineeksi.⁵⁹

Myös tässä oppaassa tavoitteenasettelu ja painopistealueiden etsiminen mainitaan luottamushenkilöiden ja seurakunnan työntekijöiden yhteiseksi tehtäväksi. Heidän tasaveroinen kumppanuutensa mainitaan erityiseksi voimavaraksi ja heidän kerrotaan toimivan yhdessä ja yhtäaikaaisesti tavoitteiden ja painopisteiden löytämiseksi. Tässä yhteydessä Hiilamo, Kauppinen ja Särkiö kuitenkin mainitsevat myös, että edellä mainitun toteutuminen seurakunnissa ei aina ole ollut todellisuutta. Joskus luottamushenkilöiden toiminta on painottunut vain taloushallinnon tehtäviin, koska keskustelukulttuuri toiminnan sisällöistä neuvottelemiseksi on ollut puutteellista.⁶⁰

Kirjoittajien mukaan luottamuksellisuuden ja avoimuuden ilmapiiriä seurakunnan kokouksissa rakentavat kokouksen yhteydessä laulettavat virret, Raamatun lukeminen ja rukoukset. Lisäksi mainitaan kuitenkin, etteivät nämä yksin riitä, vaan kokouksiin on rakennettava keskustelukulttuuria, jossa kaikki uskaltavat tuoda näkemyksensä esille.⁶¹

Sami Ojala nostaa omassa kirjoituksessaan *Seurakunnan luottamushenkilön kirjan* aiemmassa painoksessa esiin yhteistyöstä myös erään tärkeän näkökulman. Hänen mukaansa on yleistä, että työntekijät ovat yhteydessä suoraan luottamushenkilöihin erityisesti silloin, kun ovat tyytymättömiä johonkin asiaan. Tällainen asia voi olla vaikkapa tyytymättömyys omaan esimieheen. Ojala pitääkin oleellisena, ettei yhteistyö luottamushenkilön ja työntekijän välillä olisi sitä, että työntekijä esimerkiksi kritisoi esimiestään luottamushenkilölle, joka kuuntelee, eikä ohjaa työntekijää suuntaamaan kritiikkiään suoraan esimiehelleen, kuten kuuluisi. Hankalana lähtökohtana luottamustoiminnalle

⁵⁹ Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 42–48.

⁶⁰ Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 52.

⁶¹ Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 125.

Ojala näkee myös sen, jos luottamustoimeen valittu henkilö on hakeutunut tehtävään sen takia, että joku seurakunnan työntekijöistä on hänen ystävänsä ja siksi pyytänyt häntä mukaan, ikään kuin ”pitämään hänen puoliaan”. Saman tyyppisiä henkilöstöjohtamisen ongelmia kuin Ojalan mainitsemat esimiehen kritisoinnit, nostaa esiin myös Jukka Helin kirjoittaessaan kirjan uudemmassa painoksessa.⁶²

3.2 Luottamustoiminnan todellisuus

Valtonen on vuonna 2010 valmistuneessa pro gradu -tutkielmassaan kysynyt myös yhteistyöhön liittyvistä kokemuksista. Tutkimukseen osallistuneista yli 15 % koki ainakin jossain määrin olevansa sivustakatsojan roolissa omassa luottamustoimessaan, kun taas noin 66 % oli tästä väitteestä jokseenkin tai täysin eri mieltä. Noin 18 % kertoi tilanteen olevan mielestään jossain näiden välillä. Sivustakatsojan roolissa olemiseen liittyi usein tunne siitä, että todellisuudessa päätökset tehdään jossain muualla kuin kokouksissa. Erityisesti ensimmäisen kauden valtuuston jäsenet kertoivat myös, etteivät kokeneet saaneensa riittävää perehdytystä valtuuston toimintatapoihin, vaan asiat tehtiin niin kuin on aina ennenkin totuttu tekemään.⁶³ Samankaltainen kokemus nousee esiin myös Annika Aroharjun tutkimuksessa, jossa ensimmäistä kauttaan luottamushenkilöinä toimivat vastaajat kokivat toiminnan vähemmän mielekkääksi kuin pitkään mukana olleet.⁶⁴

Nämä luottamushenkilöiden kokemukset nostavatkin esiin kysymyksen siitä, kuinka paljon lopulta seurakuntien toiminnan suunnittelussa toteutuu oppaissa esiin nostettu ajatus luottamushenkilöiden ja seurakunnan työntekijöiden yhteisistä prosesseista. Jos päätöksenteon koetaan tapahtuvan jossain muualla kuin luottamuselinten kokouksissa, kysymys onkin, mikä se paikka lopulta on. Esimerkiksi Lätin mainitsema toimintakertomuksen tekeminen seurakuntaneuvostossa on asia, jota yksikään luottamushenkilö ei ole maininnut niissä tutkimuksissa, joita tässä opinnäytteessä on käytetty. Voi siis olla, että käytännössä niin toimintasuunnitelma kuin toimintakertomuskin ovat asioita, joiden sisältöön luottamushenkilöillä on hyvin vähän vaikutusvaltaa.

Kysyttäessä siitä, kuka päättää seurakunnan asioista, vastaajien mielipiteet Valtosen tutkimuksessa jakautuivat selvästi kahtia. Noin puolet oli sitä mieltä, että

⁶² Ojala 2014, 22–23; Helin 2018, 64.

⁶³ Valtonen 2010, 53–54.

⁶⁴ Aroharju 2004, 31.

maallikot päättävät, kun taas toinen puoli oli sitä mieltä, että työntekijät päättävät seurakunnan asioista. Työntekijät eivät myöskään suinkaan aina nauttineet luottamushenkilöiden luottamusta, sillä 84 % vastaajista oli joko jonkin verran tai täysin samaa mieltä väitteestä ”Luotan seurakuntani työntekijöihin”. Vastaajista 1,5 % oli joko täysin tai osittain eri mieltä ja 14,5 % ilmoitti mielipiteensä olevan sillä välillä. Yli puolet Valtosen kyselyn vastaajista oli sitä mieltä, että kirkon hallinto kaipaa uudistamista ja tasan puolet sitä mieltä, että kirkko on liian byrokraattinen. Nimenomaan luottamushenkilön omien ideoiden koettiin usein jäävän byrokraattisuuden ja hallinnon kankeuden jalkoihin.⁶⁵

Byrokraattisuus ja kankeus nousevat esiin myös Leppäsen tutkimuksessa, jonka vastaajat kokevat olonsa välillä turhaksi kokouksissa, mutta hyvinkin erisyistä. Toiset vastaajista kokevat, että keskustelua käydään turhankin paljon. Samoja asioita pyöritellään neuvostossa ja valtuustossa, mutta mitään ei varsinaisesti päätetä. Samaan aikaan osa vastaajista oli kuitenkin myös sitä mieltä, että keskustelua ei käydä juuri ollenkaan. Heidän kokemuksensa oli se, että kokouksissa käydään lähinnä näön vuoksi ja niistä halutaan päästä mahdollisimman pian pois. Osa vastaajista koki, että heidän roolinsa on vain antaa lupa kirkkoherran tai muun työntekijän tahdon toteuttamiselle ilman, että asiaa katsotaan useammasta näkökulmasta.⁶⁶

Kuitenkin Aroharjun saamien vastausten perusteella luottamushenkilöt ovat kokeneet työntekijöiden kanssa tehdyn yhteistyön pääosin hyvänä. Myös Palmun tutkimat nuoret luottamushenkilöt ovat vastanneet hyvin samankaltaisesti eli kokeneet yhteistyön pääosin hyvänä. Eniten yksittäisiä kommentteja vastaajilta on molemmissa kyselyissä kirvoittanut yhteistyö kirkkoherran ja talouspäällikön kanssa. Usein tämä yhteistyö on näkyvintä, joten se saa varmasti siksi myös eniten niin positiivisia kuin negatiivisiakin huomioita osakseen. Ongelmallista tässä kohdassa on se, ettei vastauksista käy ilmi, mitä yhteistyö konkreettisesti on ollut. On eri asia arvioida yhteistyötä, jos se on yhteinen joululounas kerran vuodessa, kuin silloin jos se on viikoittaista yhteisten asioiden pohtimista.⁶⁷

Hiilamon, Kauppinen ja Särkiön mainitsema virsien laulaminen, Raamatun lukeminen ja rukous näyttäytyvät Aroharjun tutkimuksessa myös hiukan toisenlaisessa valossa. *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa* niiden

⁶⁵ Valtonen 2010, 59–63.

⁶⁶ Leppänen 2007, 52–53.

⁶⁷ Aroharju 2004, 51–52, Palmu 2006, 27.

mainitaan rakentavan luottamuksellisuuden ja avoimuuden ilmapiiriä. Mitään perusteita sille, miten se näitä asioita edistää, ei kuitenkaan mainita. Monet Aroharjun vastaajista kokivat kokousten alussa ja lopussa pidettävät hartaushetket hyvinä, mutta mitään kommentteja niiden vaikutuksesta yhteisöllisyyteen ei ole. Jotkut luottamushenkilöt kokivat, että tällaista hengellisyyttä on kokouksissa liian vähän, kun taas jotkut puolestaan olivat sitä mieltä, että hengellistä ulottuvuutta ei missään nimessä edes saisi tuoda kokouksiin. Myös Palmun tutkimus osoittaa nuorten luottamushenkilöiden vastausten olevan melko yhteneväisiä Aroharjun vastaajajoukon kanssa.⁶⁸

Yksi luottamushenkilöiden sisäistä yhteisöllisyyttä murentava asia on ollut myös se, että hengellisyydestä on tullut arvostelun ja arvioinnin väline. Jotkut luottamushenkilöt ovat kertoneet kokeneensa ilmapiirin tuomitseväksi, koska ihmiset on jaettu ”tosiuskoviin” ja ”muihin”. Joku vastaajista taas tekee arvioita muiden luottamushenkilöiden uskonnollisuudesta kirjoittamalla, että kaikki muut luottamushenkilöt eivät ole henkilökohtaisessa uskossa.⁶⁹

Ojalan esiin nostama ongelmallisuus siinä, jos luottamushenkilöiksi valittavat ovat työntekijöiden hyviä ystäviä, nousee esiin myös Leppäsen tutkimuksessa. Nuorina luottamushenkilöiksi valituissa on niitä, jotka ajattelevat, että heitä on pidetty niin luotettavina ja vastuuntuntoisina, että ovat siksi saaneet ehdotuksen lähteä mukaan luottamustoimintaan. Samaan aikaan osa kuitenkin kokee, että heitä on pyydetty ehdokkaiksi nimenomaan siksi, että työntekijät haluavat tavoitella omia etujaan tai turvata omaa selustaansa heidän avullaan.⁷⁰

Haastatellut kertovat erityisesti nuorisotyöntekijöiden olleen aktiivisesti yhteydessä heihin ja kertoneen miten heidän mielestään jokin asia tulisi ratkaista. Nuoret ovatkin ottaneet heidän kantansa vakavasti ja usein pyrkineet edistämään toivottuja asioita seurakunnassa.⁷¹

Leppänen tekee myös mielenkiintoisen havainnon luottamushenkilöiden ja työntekijöiden tuttuudesta. Haastateltujen nuorten luottamushenkilöiden vastausten perusteella hän toteaa, että mitä pidemmän ajan työntekijä ja nuori luottamushenkilö ovat tunteneet toisensa, sitä vähättelevämpää työntekijän käytös kyseistä luottamushenkilöä kohtaan on ollut. Leppänen itsekkin toteaa, että näin pienen otannan perusteella mitään selvää yleistystä ei voida tehdä, mutta tässä

⁶⁸ Aroharju 2004, 55–57, Palmu 2006, 19.

⁶⁹ Aroharju 2004, 55–57.

⁷⁰ Leppänen 2007, 32.

⁷¹ Leppänen 2007, 41–42.

yhteydessä havainto kuitenkin tukee sitä nuorten kokemusta, että heidät on pyydetty mukaan siksi, että joku heidät tuntevat työntekijä voisi ohjailla heitä ja vaikuttaa näin omaa työalaansa koskeviin asioihin.⁷²

3.3. Muutoksen tarve luottamuselinten toiminnassa

Aroharjun tutkimuksen tuloksia katsottaessa nousee väistämättä esiin kysymys siitä, millainen historia luottamushenkilöiden ja työntekijöiden välisellä yhteistyöllä kirkossa on. Kovin kaukana kun ei vielä kuitenkaan olla ajasta, jolloin esimerkiksi kirkkoherran asema seurakuntayhteisössä oli niin vahva ja kunnioitettu, että harva uskalsi olla hänen kanssaan eri mieltä kevein perustein. Risto Raivio on todennut jo 80-luvun lopulla, että Heinon tutkimuksen pohjalta voidaan tehdä se johtopäätös, että viranhaltijoiden merkitys korostuu seurakuntahallinnossa nimenomaan valmistelutyössä. Hänen mukaansa seurakunnallista päätöksentekokulttuuria näyttää kuvaavan hyvin se, että luottamushenkilöt toimivat ikään kuin karsivana seulana niille aloitteille, joita viranhaltijat tekevät.⁷³

Mitään varsin mullistavia muutoksia kokemusten osalta ei siis tämän aiheen tiimoilta ole näiden vuosikymmenten aikana tapahtunut. Merkittävien muutosten tapahtumiseen tarvittaisiin tietysti myös merkittävää uudistumista esimerkiksi siinä, keitä luottamushenkilöt ovat. Suorastaan hämmästyttävää on esimerkiksi se, että vuoden 1970 seurakuntavaaleissa läpi menneiden ehdokkaiden keski-ikä on selvästi matalampi kuin vuonna 2018 läpi menneiden.⁷⁴

Uudistumisen saavuttamiseksi olisikin siis saatava nuoria ja muitakin uusia seurakuntalaisia kiinnostumaan ehdolle asettumisesta ja äänestämisestä. Tällöin luottamuselinten paikoista syntyisi todellista kilpailua ja valituksi tulemisen eteen joutuisi näkemään uudella tavalla vaivaa, jolloin valitut henkilöt olisivat varmasti myös hyvin motivoituneita ja halukkaita tekemään töitä muutosten eteen.

Nimenomaan yhteistyö työntekijöiden ja luottamushenkilöiden välillä tuntuisi kuitenkin olevan usein se, minkä onnistuminen tai epäonnistuminen vaikuttaa selvästi luottamushenkilötoiminnan mielekkyyden kokemuksiin niin työntekijöiden kuin luottamushenkilöidenkin näkökulmasta. Luottamuselinten toimintaa mielekkäänä pitävät työntekijät kokivat Aroharjun mukaan usein

⁷² Leppänen 2007. 41.

⁷³ Raivio 1989, 72.

⁷⁴ Kortekangas & Huotari 1974, 105; Kirkon tutkimuskeskus 2019.

yhteistyön sekä ideoiden vaihtelun toimivan ja luottamushenkilöiden toimivan ikään kuin peileinä heidän työnsä. Luottamuselinten toimintaan turhautuneet työntekijät puolestaan kertoivat, etteivät esimerkiksi tunne luottamushenkilöitä nimeltä tai ulkonäöltä. Joissain tilanteissa luottamushenkilöt voitiin myös kokea työntekijöiden kilpailijoiksi.⁷⁵

Varsinkin jos seurakunta ei ole suurimmasta päästä, on vaikea ymmärtää, miten voidaan päätyä tilanteeseen, jossa työntekijät ja luottamushenkilöt eivät tunne toisiaan. Tällöin voidaan perustellusti tehdä se johtopäätös, että jo lähtökohtaisesti siinä tavassa, jolla uusien luottamushenkilöiden toimikausi käynnistetään, on jotain vikaa. Uusien luottamushenkilöiden aloittaessa kautensa, olisi ilman muuta välttämätöntä, että he tapaisivat kaikki seurakunnan työntekijät ja tutustuisivat siihen työhön, jota nämä tekevät. Toki on myös työntekijöiden vastuulla olla aktiivisesti tekemässä tutuiksi sekä itseään että tekemäänsä työtä. Tämä ei kuitenkaan tapahdu, jos työntekijät tuntevat luottamushenkilöiden olevan heidän kilpailijoitaan. Mikäli tilanne on päässyt tällaiseksi, kertoo se myös siitä, että jossain kohtaa prosessia on seurakunnassa toimittu väärin.

Satu Koivisto ja Ritva Ranta ovat sitä mieltä, että nimenomaan yhteistyön johtamisessa onnistuminen on tulevaisuudessa yksi organisaatioiden keskeisimpiä menestystekijöitä työn muuttuessa entistä enemmän yhteistyötä vaativaksi. Yhteistyön johtamisen suurimpia haasteita on nimenomaan se, miten yksilön ja yhteisön tavoitteet saadaan olemaan riittävän lähellä toisiaan, jotta kukin yhteisön jäsen voi kokea yhteisön niin merkityksellisenä, että haluaa sitoutua siihen. Keskeistä yhteistyön onnistumisen kannalta on myös onnistuminen yhteisen identiteetin luomisessa ja siinä, miten johtaja tätä identiteettiä ilmentää.⁷⁶

Perinteisesti myös johtamistaidon koulutuksissa on painotettu yksilökeskeistä johtamista. Tällaisessa johtamistavassa johtaja pyrkii motivoimaan ja palkitsemaan yksilöitä sekä rakentamaan näihin luottamukselliset suhteet. Perinteisesti johtajuudesta puhuttaessa nostetaan esiin ajatus massasta erottuvasta, voimakkaasta hahmosta, jolla on muihin nähden yliverkaisia piirteitä, minkä takia hän toimii johtajana. Usein johtajuuteen liitetään myös karisman käsite. Hyvään johtajuuteen ajatellaan usein liittyvän henkilön persoonaan perustuvaa karismaa, joka auttaa häntä nousemaan johtajan rooliin.⁷⁷

⁷⁵ Aroharju 2004, 34.

⁷⁶ Koivisto & Ranta 2019, 13–16.

⁷⁷ Koivisto & Ranta 2019, 32–33.

Mikäli seurakunnassa toteutetaan tämän mallin mukaista johtamista, on varsin helppoa nähdä, miten se voi johtaa nimenomaan tilanteeseen, jossa työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteistyö ei toimi hedelmällisellä tavalla. Seurakunnat ovat myös siitä harvinaislaatuista yhteisöjä, että usein sen johtaja eli kirkkoherra on valittu vaaleilla. Näissä vaaleissa äänestävät seurakuntalaiset, joista suuri osa ei kuitenkaan ole millään tavalla tekemisissä kirkkoherran kanssa niissä tilanteissa, joissa hän on henkilöstöjohtajan roolissa.

Yksilökeskeisen johtamisen sijaan Koivisto ja Ranta näkevät oleellisena koko yhteisön johtamisen ja vahvan yhteisen identiteetin kehittymisen. Tutkimusten mukaan vahva sosiaalinen identifioituminen saa yksilön näkemään ”meidän” etumme ”minun” etuani tärkeämmäksi. Tällaisessa yhteisössä johtajan antamien tehtävien suorittaminen koetaan myös helpommin mielekkääksi, sillä tehtävää ei koeta vain käskyksi, vaan yhteisön ja samalla oman edun eteenpäin viemiseksi. Näin ollen yhteisen identiteetin rakentamista voidaankin pitää yhtenä johtajan keskeisimmistä tehtävistä.⁷⁸

Tämän identiteetin rakentamiseksi Koivisto ja Ranta listaavat viisi periaatetta, jotka tutkimuksien mukaan ovat osoittautuneet tärkeimmiksi tehtäviksi identiteetin saavuttamisessa. Näistä ensimmäiseksi on nostettu ”me-tunteen” luominen eli jo mainitun yhteisen identiteetin pohjan rakentaminen. Toisena tehtävänä mainitaan se, että johtajan on itse aktiivisesti oltava yksi ”meistä”. Mikäli johtaja koetaan ryhmän ulkopuoliseksi, ovat mahdollisuudet yhteistyön johtamisen osalta hyvin rajalliset. Tutkimusten mukaan ”meihin” liittyväksi koettu johtaja pystyy motivoimaan alaisiaan täysin toisella tavalla kuin etäiseksi koettu johtaja. Kolmantena periaatteena on se, että johtajan on taisteltava ryhmänsä puolesta ja selvästi pyrittävä edistämään sen tavoitteita, ei kenenkään muun tai minkään muun ryhmän. Neljäntenä johtajan tehtävänä on luoda ryhmälle tietty olemassaolon tapa. Identiteetin lisäksi ryhmä tarvitsee myös konkreettisia toimia, kuten rutiineja ja selkeitä toiminnan malleja, joiden luominen alkaa johtajasta. Johtajan tehtävä on aina katsoa myös tulevaisuuteen. Niinpä viidentenä tehtävänä onkin mainittu tulevaisuuden visioiminen. Johtajalla on oltava näky siitä, mihin suuntaan organisaatiota kehitetään ja mikä sen tulevaisuus on.⁷⁹

Aroharjun tutkimuksen mukaan erityisesti lapsi- ja nuorisotyötä tekevät työntekijät kokivat luottamushenkilöiden työn mielekkääksi vain harvoin ja

⁷⁸ Koivisto & Ranta 2019, 50–51.

⁷⁹ Koivisto & Ranta 2019, 57–59.

varsinkin nuorisotyönohjaajat kokivat sen myös muita useammin turhauttavaksi. Työntekijöiden vapaasti kirjoittamissa kommenteissa nousee esiin myös kokemus siitä, että luottamushenkilöt toteuttavat tiettyjen työntekijöiden, kuten kirkkoherran tai talouspäällikön tahtoa ja toimivat ikään kuin vain leimasimina heidän päätöksilleen. Kuitenkin vastauksissa heijastuu jatkuvasti myös ajatus siitä, että hyvä yhteistyö on jotain, mitä tulisi tavoitella.⁸⁰ Vaikka siis työntekijät eivät koekaan aina luottamustoimintaa mielekkääksi, on kuitenkin selvästi olemassa toive muutoksesta.

Lapsi- ja nuorisotyötä tekevien kohdalla olisi mielenkiintoista selvittää, kokevatko he myös työyhteisön sisällä turhautumista, vai ainoastaan suhteessa luottamushenkilöihin. Kevan julkaiseman *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018* -tutkimuksen mukaan kirkon työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnista eivät ole viime vuosina parantuneet, vaan pikemminkin päinvastoin. Erityisesti tutkimuksessa pistää silmään se, että kirkon alalla työskentelevistä haastatelluista 32 % kertoi vuoden aikana kokeneensa työpaikallaan epäasiallista kohtelua tai kiusaamista joko esimiehen tai työtovereiden taholta. Myös mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöihin ovat kirkon työntekijöiden vastausten perusteella pysähtyneet, eivätkä enää viime vuosina lisääntyneet.⁸¹

Näiden tutkimustulosten varjossa ei voi pitää kovinkaan yllättävänä, että myös työntekijöiden kokemus luottamustoiminnan mielekkyydestä laskee. Jos kokemukset palkattujen työntekijöiden muodostaman työyhteisön vuorovaikutuksesta ovat huonoja, on sille pohjalle lähes mahdotonta rakentaa toimivaa yhteisöä yhdessä luottamushenkilöiden kanssa. Yhteistyöhön liittyvien haasteiden olemassaolo kyllä tunnustetaan myös opaskirjallisuudessa, mutta vastauksia siihen, miten näitä haasteita voitaisiin voittaa, ei kirjoissa anneta. Esimerkiksi *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa* todetaan näin:

”Monien seurakuntien kokemuksen mukaan luottamushenkilöiden työskentely on rajoittunut lähes yksinomaan taloushallinnon tehtäviin. Meiltä puuttuu kulttuuri käydä keskustelua toiminnan sisällöistä, tavoitteista, toimintatavoista ja painopisteistä, vaikka näitäkin koskevat tehtävät eittämättä kuuluvat seurakunnan luottamushenkilöille.”⁸²

Tällaisen lausuman opaskirjallisuudessa voisi helposti kuvitella olevan myös luottamushenkilön näkökulmasta melko lannistava. Ikään kuin kirjan

⁸⁰ Aroharju 2004, 33–38.

⁸¹ Pekkarinen 2018, 54–71.

⁸² Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 52.

kirjoittajataan eivät osaisi sanoa mitään ratkaisua tilanteeseen ja toteavat sen vain olevan näin. Luottamushenkilöiden ja seurakunnan työntekijöiden välisen yhteistyön osalta voidaankin tulla siis vain siihen johtopäätökseen, että seurakuntien ja seurakuntayhtymien olisi rakennettava selkeitä malleja siihen, miten yhteinen työskentely seurakunnissa aloitetaan ja miten se etenee. Perehdytykseksi asiaan ei selvästikään riitä ulkopuolisen kirjoittama opaskirja aiheesta. Tämä on väistämättä myös johtamisen ongelma ja heijastelee myös suoraan niitä ongelmakohtia, joita edellä mainitut Koivisto ja Ranta ovat nostaneet esiin.

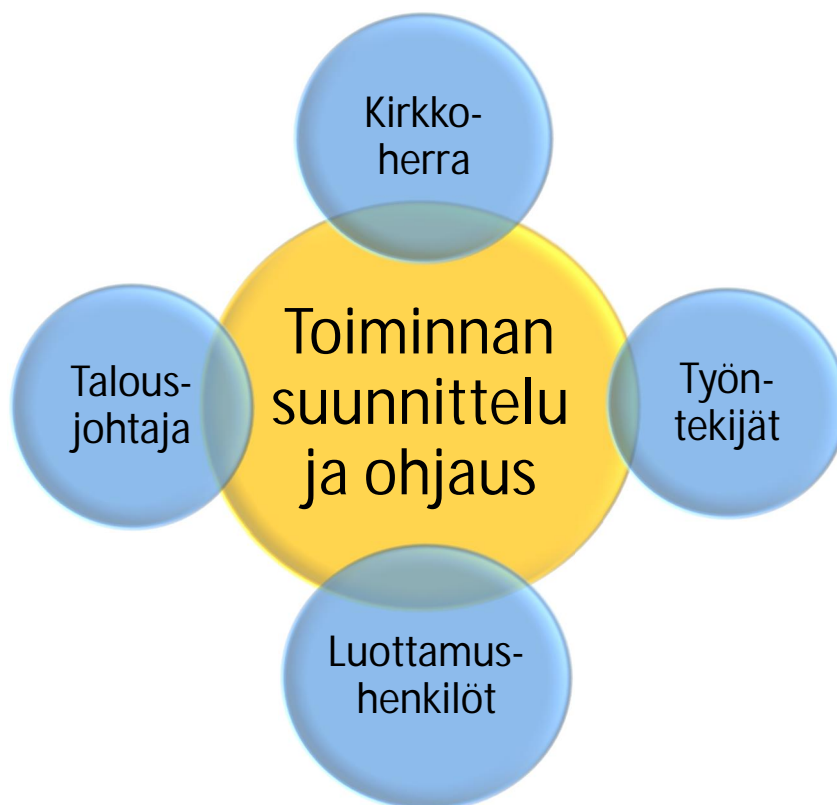
Yksi hyvä esimerkki yhteistyöstä on nimenomaan strategiatyöskentely, josta opaskirjoissakin paljon puhutaan. Usein strategian suunnitteluun käytetään organisaatiossa paljon aikaa. Kuitenkaan jos prosessi ei ole todella yhteinen, jää käytetyn ajan ja lopputuloksen hyötysuhde melko lailla laihaksi. Jos strategia on vain joidenkin yhteisön jäsenten tekemä ja se viestitään muille, eivät ihmiset sitoudu siihen samalla tavalla kuin sellaisessa prosessissa, jossa työ on tehty yhdessä ja myös ymmärrys asiasta on yhteinen. Yhteisössä on aina myös mukana ihmisiä, jotka ovat jatkuvasti innostuneita ja motivoituneita tekemään asioita uusin tavoin. Samoin on aina myös niitä, jotka eivät koskaan haluaisi asioiden muuttuvan. Sen sijaan, että keskitytään kumpaankaan näistä ääripäistä, on johtamisen kannalta oleellista, että ääripäiden väliin jäävä, niin sanottu kriittinen massa saadaan mukaan yhteisen tehtävän toteuttamiseen. Myös vastuun antaminen näyttelee tärkeää roolia yhteisten linjausten tekemisessä. Kun vastuuta jaetaan johdon ulkopuolelle, se sitouttaa ja motivoi niin työntekijöitä kuin luottamushenkilöitäkin sekä vähentää ulkopuolelle jäämisen kokemuksia.⁸³

Strategian tekemistä ei kuitenkaan pidä ajatella muusta toiminnasta irrallisena projektina, vaan se tulisi aina liittää osaksi vuositason toimintasuunnitelmia, tavoitteita ja kehityskeskusteluja. Strategian sisältöihin tulee myös yhteisössä palata päivittäin, viikoittain ja kuukausittain. Tämä kuitenkin mahdollistuu vain, jos strategia on tehty helposti viestittävään muotoon. Tämä tarkoittaa, että toteutuakseen strategian on oltava elävä osa päivittäistä organisaation sisäistä puhetta. Sisällöltään liian korkealentoinen tai monimutkainen strategia jää helposti vain paperiksi muiden paperien joukkoon, jolloin myös sen päivittäminen ajantasaiseksi unohtuu helposti.⁸⁴

⁸³ Tuomi & Sumkin 2009, 20–22.

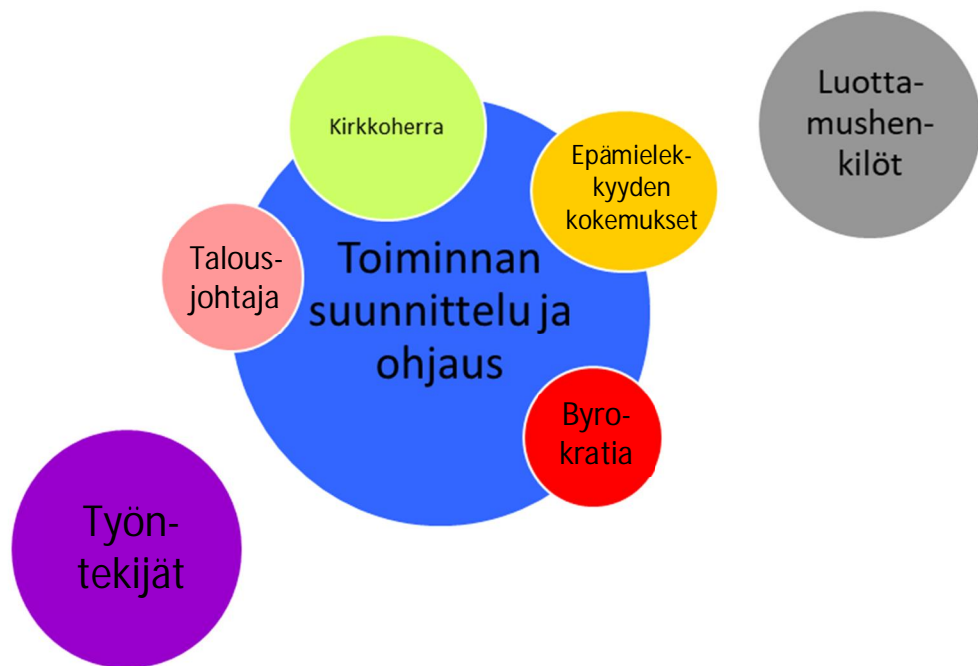
⁸⁴ Kehusmaa 2010, 26–40.

Alla olevassa kuviossa on esitetty seurakunnan päätöksenteko ideaalitulanteessa. Tämä ideaali on rakennettu sillä perusteella, minkä kuvan luottamushenkilöoppaat asiasta antavat. Tässä mallissa keskiössä on seurakunnan toiminnan suunnittelu ja ohjaaminen, jota luottamushenkilöt, talousjohtaja, kirkkoherra ja muut työntekijät yhdessä ohjaavat.



Kuvio 3: Toiminnan suunnittelun ja ohjauksen ideaalitila

Kuviossa neljä on puolestaan esitettynä toiminnan suunnittelun ja ohjauksen tilanne sellaisena, mitä se pahimmillaan voi olla. Tähän kuvioon on yhdistetty niitä piirteitä, joita Valtosen, Leppäsen, Aroharjun ja Palmun tutkimusten vastaajat ovat nostaneet esiin toimintaa vaikeuttavina asioina. Kyseisessä tilanteessa luottamushenkilöt ja seurakunnan muut työntekijät ovat ulkokehällä, kauempana keskiöstä, kun taas kirkkoherra ja talousjohtaja aivan keskiössä. Lisäksi toiminnan suunnittelun ja ohjauksen päällä ovat epämielikkyyden ja byrokraattisuuden kokemukset, jotka osaltaan vievät tilaa siltä, etteivät luottamushenkilöt pääse toiminnan keskiöön.



Kuvio 4: Luottamushenkilöiden kokemus toiminnan suunnittelun ja ohjaamisen esteistä pahimmillaan

4 Puoluepolitiikan rooli seurakuntien luottamushenkilötoiminnassa

4.1 Opaskirjoissa vaiettu aihe

Hiilamo, Kauppinen ja Särkiö ratkaisevat Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjan osalta politiikan osuuden seurakuntahallinnossa varsin yksinkertaisella tavalla, he eivät nimittäin puhu siitä juuri mitään. *Seurakunnan luottamushenkilön kirjassa 2015–2018* Sami Ojala puolestaan nostaa puoluepolitiikan esiin jopa erillisenä alalukunaan. Tässä luvussa hän kertoo eri tahoista, jotka ehdokkaita asettavat, sekä siitä, mitkä puolueet seurakuntavaaleissa ovat eniten näkyvillä. Hän ottaa myös esiin sen kritiikin, jota on esitetty kertaluontoisia valitsijayhdistyksiä kohtaan. Tämä kritiikki pohjautuu Ojalan mukaan siihen, että sellaiset nimet kuin ”Elävät kivet” tai ”Seurakunnan puolesta” eivät kerro juuri mitään ryhmittymästä, joka listan taustalla on. Se, mistä Ojala on saanut tiedon tällaisesta kritiikistä, ei käy ilmi hänen tekstistään. Hän ei kuitenkaan näe tätä kritiikkiä aiheellisena, sillä hän on sitä mieltä, että valitsijayhdistykset syntyvät

aina jostakin tarpeesta käsin. Puoluepoliittisista ryhmittymistä hän sen sijaan toteaa, että niiden ajattelusta äänestäjän on helppo löytää jotakin tuttua. Kuitenkin samassa lauseessa hän toteaa myös, että kenenkään yksittäisen ehdokkaan tai valitsijayhdistyksen jäsenen henkilökohtaisista poliittisista mielipiteistä ei ole tarjolla yleensä sen tarkempaa tietoa.⁸⁵

Toisin sanoen siis saman poliittisen puolueen listalle kuuluminen ei millään tavalla takaa sitä, että ehdokkailla olisi jollain tavoin samankaltaisia näkemyksiä siitä, millä tavoin seurakunnan asioita tulisi hoitaa. Näennäisesti yhtenäisen ryhmittymän sisällä saattaa olla se tilanne, että sen jäsenet eivät ole samaa mieltä juuri mistään. Varsinkin paikkakunnilla, joilla samat ihmiset ovat mukana sekä seurakunnan että kunnan luottamustoimissa, he voivat toimia kunnan päätöksenteossa selvästi yhtenäisemmin. Kunnallispolitiikan saralla tehdään selkeitä ryhmäpäätöksiä ja niihin joutuu jokainen ryhmän jäsen sitoutumaan.⁸⁶

Seurakunnan puolella tällaista ryhmäkuria ei kuitenkaan ole ja jokaisen edustajan on mahdollista olla enemmän yksilöpelaaja kuin ryhmän mielipiteen edustaja. Ojala mainitseekin, että enemmän kuin se, miltä listalta on tullut valituksi, saattaa ryhmittymistä määrittää esimerkiksi herätysliiketausta. Eri listoilta valituksi tulleet edustajat saattavat kokoontua käsittelemään asioita ryhmään, joka muodostetaan herätysliikkeeseen kuulumisen perusteella. Ojala näkee, että näissä ryhmissä tehdyt päätökset saattavat joskus ajaa myös oman valitsijayhdistyksen ryhmäkokouksissa päätettyjen asioiden edelle.⁸⁷

Seurakunnan luottamushenkilön kirjan uudemmassa painoksessa Sami Ojala ei enää ole kirjoittajien joukossa, vaan samankaltaisista teemoista otsikolla ”Luottamushenkilöksi seurakuntaan” kirjoittaa seurakuntaneuvos Risto Rasimus. Hän ei näe oleelliseksi mainita puoluepolitiikkaa omassa kirjoituksessaan millään tavalla. Hän tosin mainitsee, että ensivaikutelma seurakunnan tapakulttuurista välittyy siinä vaiheessa, kun haetaan uusia henkilöitä asettumaan ehdolle luottamustehtäviin. Hän nostaa esiin kysymyksiä siitä, onko ehdokasasettelu aidosti avointa, sekä keitä ehdokkaiksi kutsutaan ja miten heitä kutsutaan. Lisäksi hän esittää kysymyksen siitä, onko vaalimainonta tasapuolista vai suositaanko siinä niitä, jotka ovat ennenkin toimineet luottamushenkilöinä. Nämä kysymykset

⁸⁵ Ojala 2014, 20–21.

⁸⁶ Ojala 2014, 21–22.

⁸⁷ Ojala 2014, 21–22.

esitettyään Rasimus kuitenkin jatkaa muihin aiheisiin, eikä yritäkään etsiä vastauksia niihin tai edes kerro mitään taustaa sille, mistä nämä kysymykset kumpuavat. Kyseisessä kirjassa ei myöskään jatkossa mainita poliittisia puolueita missään kohden, joten voidaan sanoa, että lopputulos sen kohdalla on sama kuin luottamushenkilön käsikirjassa – asiasta vaietaan.⁸⁸

4.2 Puolueiden vahva läsnäolo seurakuntien hallinnossa

Edellä mainitusta opaskirjojen linjasta huolimatta on kuitenkin ilmeistä, että poliittisilla puolueilla on selkeä rooli seurakuntien luottamustoiminnassa. Puolueet perustavat vaalilistoja ja rekrytoivat ihmisiä osallistumaan seurakuntavaaleihin. Poliitiikka on myös vaikuttanut kirkolliseen päätöksentekoon monella tavalla, esimerkiksi nykyisen kaltaisen edustuksellisen päätäntätavan synnyssä. Kirkon hallinnon järjestäminen kaikkiaan on ollut vahvasti sidoksissa yleiseen yhteiskunnalliseen kehitykseen. Suhteelliseen vaalitapaan seurakuntavaaleissa siirryttiin Suomessa niin, että ensimmäiset tällä vaalitavalla järjestetyt vaalit olivat vuonna 1970. Tässä vaiheessa kirkko kuitenkin vierasti poliittisten puolueiden näkymistä seurakuntavaaleissa ja kirkolliskokous pyrkiikin tekemään ehdokasasettelun mahdollisimman helpoksi seurakuntalaisten perustamille valitsijayhdistyksille linjaten, että valitsijayhdistyksen perustamiseen tarvittiin vain 10 äänioikeutettua seurakunnan jäsentä. Ehdokaslistoilta myös kiellettiin minkäänlaisten tunnusten tai nimien käyttäminen ja listat numeroitiin.⁸⁹

Tästä huolimatta jo edellä mainituissa vuoden 1970 vaaleissa kuitenkin melkein puolet valitsijayhdistyksistä oli syntynyt puoluepoliittisin perustein. Tunnusten kieltäminen ei siis voinut estää puolueiden roolia aktiivisena toimijana seurakuntavaaleissa ja tämä kehitys jatkuikin vahvana, vakiintuen lopulta siihen, että noin kaksi kolmasosaa listoista on puolueiden listoja. Vuoden 1994 vaaleissa ehdokaslistoille annettiin oikeus käyttää tunnuksia ja nimiä. Tämän jälkeen onkin tullut hyvin näkyväksi se, miten puolueiden muualla hankittu osaaminen antaa vahvan lähtökohdan myös seurakuntavaaleihin esimerkiksi valitsijayhdistysten perustamisessa.⁹⁰

Huolimatta vasemmiston ja kirkon mutkikkaasta historiasta nimenomaan SDP hyväksyi jo vuonna 1975 puoluekokouksessaan esityksen, jossa se vaati, että seurakuntavaalien vaaliliitoissa hyväksyttäisiin puoluepoliittiset tunnukset. Myös

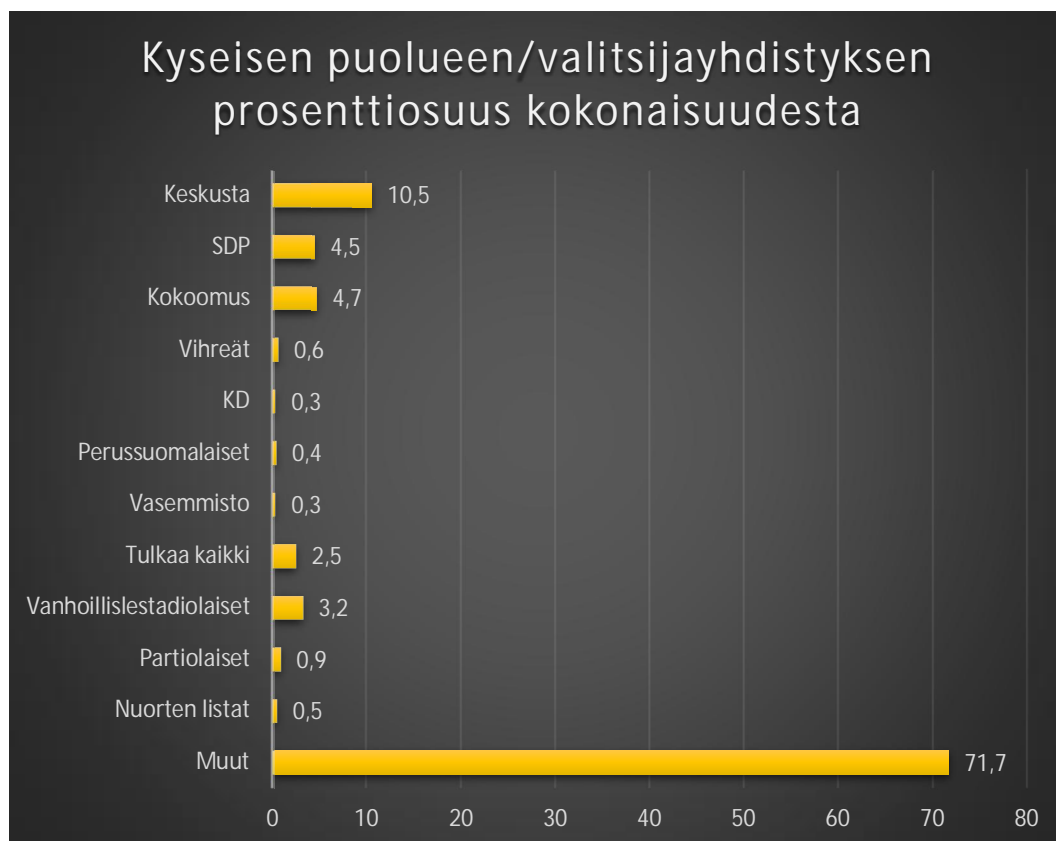
⁸⁸ Rasimus 2018, 24.

⁸⁹ Raivio 1994, 36–54.

⁹⁰ Raivio 1994, 54.

lehdistö kirjoitti ahkerasti seurakuntavaaleista 1970-luvulla, tuoden näkyvyyttä nimenomaan puoluepolitiikan roolille siinä.⁹¹

Aroharjun tutkimuksen vastaajajoukosta 32 % oli tullut valituksi keskustan listalta, 14 % kokoomuksen ja 12 % SDP:n listalta. Tämä vastaa hyvin sitä jakaumaa, joka oli ollut myös Aroharjun tutkimusta edeltävissä seurakuntavaaleissa valittujen muodostamissa luottamuselimissä.⁹² Kirkon tutkimuskeskuksen vuoden 2018 vaaleista tekemän analyysin mukaan samat puolueet ovat listan kärjessä myös tällä hetkellä. Valittujen luottamushenkilöiden osalta vuoden 2018 vaaleissa valituksi tuli kuitenkin edellisiä vaaleja vähemmän henkilöitä puoluepoliittisilta listoilta. Vähennemisestä huolimatta, osuus oli kuitenkin edelleen hiukan yli 21 % kaikista luottamushenkilöistä. Alla olevassa kaaviossa on esitettyä Kirkon tutkimuskeskuksen analyysin mukainen jakauma siitä, miltä listoilta luottamushenkilöt ovat tulleet valituiksi vuoden 2018 vaaleissa.⁹³



Kuvio 5: Vuoden 2018 seurakuntavaaleissa valituksi tulleet koko maan osalta

⁹¹ Siitonen 2018, 58;111–132.

⁹² Aroharju 2004, 11–13.

⁹³ Salminen 2018, 2–4.

Samassa suuruusjärjestyksessä ovat puolueet myös sen perusteella, mitä kyselyyn vastanneet luottamushenkilöt ovat kertoneet äänestäneensä niin Aroharjun tutkimuksen kuin vuoden 2018 vaalienkin osalta. Luottamushenkilöt ilmoittivat äänestävänsä eniten keskustaa, kokoomusta, SDP:ta ja kristillisdemokraatteja. Keskusta on eniten äänestetty puolue luottamushenkilöiden keskuudessa kaikissa muissa hiippakunnissa, paitsi Helsingissä ja Porvoossa.⁹⁴

Tämä on nähtävissä Valtosen tutkimuksessa, jossa on myös kysytty äänestyskäyttäytymisestä, mutta vastaajajoukko rajoittuu vain Espoon hiippakuntaan. Silloin suurimmaksi puolueeksi nousee kokoomus ja toiseksi SDP, keskustan jäädessä kolmanneksi. Tässä, kuten myös muissakin tutkimuksissa nousee esiin se, että seurakuntien luottamushenkilöissä on keskimääräistä enemmän Kristillisdemokraattien äänestäjiä. Myös äänestysaktiivisuus luottamushenkilöiden keskuudessa on keskimääräistä suurempaa.⁹⁵

Raivio nostaa väitöskirjassaan esiin Kaasen ja Marshin ajatuksen, jonka mukaan uskonnolliset ihmiset ovat yleensäkin keskivertoa aktiivisempia kansalaisia. He myös aktivoituvat helposti sellaiseen poliittiseen toimintaan, joka ei vaadi merkittävää osallistumista, kuten nimenomaan äänestämiseen.⁹⁶

Palmun tutkimuksen mukaan myös nuoret luottamushenkilöt vastaavat äänestyskäyttäytymiseltään yleistä linjaa, jossa suurimmat puolueet ovat keskusta ja kokoomus. Nuoret kuitenkin poikkeavat kaikkien luottamushenkilöiden tuloksista siinä, että he äänestävät omassa ikäluokassaan yhtä paljon vihreitä kuin maassa yleensäkin. Myös Palmun tutkimuksen vastaajista poliittisilta listoilta valituksi tulleet olivat suurimmaksi osaksi keskustan ja kokoomuksen listoilta, mutta nuorissa oli myös Aroharjun vastaajajoukkoa enemmän sitoutumattomilta listoilta valituksia tulleita. Palmun vastaajat eivät kuitenkaan pitäneet politiikkaa yleensä kovinkaan tärkeänä elämänaikana, sillä vain 3 % heistä piti sitä erittäin tärkeänä ja 21 % ei pitänyt sitä lainkaan tärkeänä. Kysyttäessä, mitä ominaisuuksia seurakunnan luottamushenkilöille he pitivät vähiten tärkeinä, oli 89 % sitä mieltä, että poliittinen aktiivisuus on vähiten tärkeä ominaisuus.⁹⁷

Leppänen tekee tutkimuksessaan huomion, jonka mukaan seurakuntalaisten itse muodostamat listat seurakuntavaaleissa ovat lähinnä

⁹⁴ Aroharju 2004, 11–13; Salminen 2018, 2–4.

⁹⁵ Valtonen 2010, 30.

⁹⁶ Raivio 1994, 25.

⁹⁷ Palmu 2006, 8–18.

kaupunkiseurakuntien asia. Maalaispaikkakunnilla henkilöt olivat olleet ehdokkaina joko poliittisten puolueiden tai herätysliikkeiden listoilla. Oli myös seurakuntia, joiden kohdalla poliittisen puolueen lista oli ainut vaihtoehto, jos ei halunnut perustaa omaa listaa. Kukaan Leppäsen tutkimuksen nuorista ei vielä ollut ollut mukana kunnallispolitiikan puolella, mutta halukkuutta siihen oli. Kaksi vastaajista oli ollut jo ehdolla kunnallisvaaleissa ja seitsemän suunnitteli sitä. Mikäli he tulisivat kunnallisvaaleissakin valituiksi, tukisi se Leppäsen mukaan myös eliittiteorian ajatusta siitä, että valta kasautuu tietyille yksilöille.⁹⁸

Jo Raivio on aikanaan tullut siihen tulokseen, että seurakuntavaaleilla voidaan ajatella olevan selkeästi kouluttava funktio, sillä ehdokkuus seurakuntavaaleissa saattaa olla eduksi muissa vaaleissa ja toimiminen seurakunnan luottamushenkilönä voi lisätä poliittista kompetenssia. Tätä ajatusta tukee myös Pohjantammi, jonka mukaan on yleistä, että nuoret osallistuvat ensin urheiluseurojen toimintaan, sitten seurakunnalliseen luottamustoimintaan ja kansalaisjärjestöihin, jonka jälkeen mahdollisesti etenevät politiikkaan.⁹⁹

Esimerkkejä seurakunnallisen päätöksenteon kautta kunnallis- ja valtionpolitiikkaan päätyneistä löytynee useita. Yhtenä tunnetuimmista voidaan mainita Suomen presidenttinä vuosina 1937–1940 toiminut Kyösti Kallio, joka oli kotiseurakunnassaan Nivalassa aktiivinen toimija luottamushenkilönä erilaisissa toimikunnissa ja komiteoissa. Tätä kautta hän päätyi Piippolan tuomiokunnan edustajaksi säätyvaltiopäiville ja lopulta Maalaisliiton riveistä eduskuntaan vuoden 1907 vaaleissa.¹⁰⁰

Vaikka Leppäsen mukaan poliittisten puolueiden listat ovat yleisempiä nimenomaan maaseudulla, on kuitenkin Valtosenkin tutkimuksen vastaajista eli Espoon hiippakunnan alueella luottamustoimintaan hoitavista yli 18 % mukana myös oman asuinkuntansa kunnallispolitiikassa. Tämän osallistumisen osalta tilanne on selvästi se, että mitä pienempi kunta on kyseessä, sitä todennäköisemmin vastaaja oli mukana myös kunnallisessa päätöksenteossa. Valtonen kysyi myös vastaajiensa motiiveista lähteä ehdokkaiksi seurakuntavaaleissa. Poliittikkaan liittyvät syyt eivät olleet valmiissa vastausvaihtoehdoissa, mutta muuna syynä oli mainittu myös halua oppia poliittista päätöksentekoprosessia. Kaikkiaan motiivit seurakunnalliseen

⁹⁸ Leppänen 2007, 32–36.

⁹⁹ Raivio 1994, 60; Pohjantammi 2004, 174.

¹⁰⁰ Jalovaara 2018, 83.

päätöksentekoon hakeutumisessa vaihtelivat huomattavasti ollen osalla vastaajista hyvinkin hengellisiä ja toisilla taas vahvasti omaan käytännön elämään liittyviä.¹⁰¹

Valtonen selvitti tutkimuksessaan myös sitä, näkyykö luottamushenkilöiden mielestä puoluepolitiikka seurakunnallisissa hallintoelimissä ja tulisiko sen edes saada vastaajien mielestä näkyä. Suurin osa vastaajista ei pitänyt puoluepolitiikkaa merkittävänä asiana seurakunnallisessa päätöksenteossa, mutta jotkut vastaajat olivat huolissaan puolueiden näkymisestä ja poliittisesta ”kikkailusta” seurakuntaneuvostoissa ja -valtuustoissa. Työntekijöiden kohdalla sen sijaan politiikka näyttäytyi jossain tilanteissa negatiivisena asiana sen takia, että sen koettiin luovan helposti mielikuvan siitä, että henkilö ei ole todella kiinnostunut seurakunnan asioista. Jos ihmisen hakeutumisessa luottamustehtävään on selvästi havaittavissa poliittisia motiiveja, on muiden vaikeampi uskoa, että motivaatiota myös seurakunnan puolelle riittäisi yhtä paljon.¹⁰²

Vaikka Valtosen vastaajat eivät pitäneet puoluepolitiikka merkittävänä tekijänä seurakunnallisessa päätöksenteossa, olivat Palmun tutkimukseen vastanneet nuoret luottamushenkilöt kuitenkin sitä mieltä, että nimenomaan edellä mainitusta yhteistyön näkökulmasta poliittiset taustaryhmät olivat kaikkein haastavin taho. Sekä työntekijät, muut luottamushenkilöt yksilöinä että valtuustoryhmät saivat nuorilta tässä yhteydessä paremman arvion kuin poliittiset taustaryhmät. Tämä arviointi ei kuitenkaan kerro sitä, mikä vastaajien mielestä tekee yhteistyöstä poliittisten taustaryhmien kanssa erityisen haastavaa. Kyse voi olla siitä, että jo olemassa oleva yhteistyö koetaan syystä tai toisesta haastavaksi. Toisaalta kyse voi olla myös siitä, että tällaista yhteistyötä ei edes ole. Mikäli näin on ja kysymykseen vastattaessa kaikki vaihtoehdot on kuitenkin pitänyt asettaa järjestykseen, on lopputulos automaattisesti se, että poliittiset taustaryhmät koetaan yhteistyön näkökulmasta haastavimmaksi viiteryhmäksi. Onkin otettava huomioon se vaihtoehto, että poliittiselta taustaryhmältään yhtenäiset henkilöt eivät esimerkiksi kokoonnukaan ryhmissä vaan Ojalan mainitsemalla tavalla määrittävämpi tekijä on jokin muu.¹⁰³

Kuitenkin puoluepolitiikan osa seurakuntahallinnossa on viimeisten vuosikymmenten aikana puolueisiin sitoutumisen kannalta laskenut. Vielä 80- ja

¹⁰¹ Valtonen 2010, 32–35.

¹⁰² Valtonen 2010, 38–47.

¹⁰³ Palmu 2006, 26–27.

90-luvuilla seurakuntavaaleissa valituksi tulleista, Raivion tutkimuksen vastaajista, yli 60 % oli jonkin puolueen jäseniä ja seurakunnan ja kunnan hallinnon välillä saatettiin sanoa olevan varsin vankka yhteys.¹⁰⁴

Puolueisiin kuuluminen on kuitenkin kaikkiaan laskenut merkittävästi. Vielä 1980-luvulla yli 600 000 suomalaista oli jonkin puolueen jäseniä, kun puolestaan vuonna 2015 jäseniä oli enää alle 300 000. Puolueiden jäsenistö myös ikääntyy ja eduskuntapuolueiden jäsenistöä katsottaessa voidaan todeta, että yli puolet heistä on yli 60-vuotiaita. Nuoret eivät myöskään ole äänestyskäyttäytymisessään yhtä puolueuskollisia kuin vanhemmat ikäpolvet.¹⁰⁵

Vuoden 2003 eduskuntavaaleissa äänestäneille tehdyn kyselytutkimuksen mukaan nuorille tärkeintä puolueen valinnassa oli ideologia, ei niinkään esimerkiksi kyseisen puolueen edellisen vaalikauden toiminta. Katsottaessa seuraavan vuoden kunnallisvaaleista tehtyä tutkimusta, käy ilmi, että nuorten mielessä saattaa olla useita puoluevaihtoehtoja, jotka perinteisen katsontakannan mukaan saattavat olla hyvinkin vastakkaisia toisilleen. Joku saattaa esimerkiksi nimetä vaihtoehtoikseen niin kokoomuksen, vasemmistoliiton kuin ruotsalaisen kansanpuolueenkin.¹⁰⁶

4.3 Luottamustoimi henkilökohtaisena tehtävänä

Sitä, miten eri tavoin opaskirjat ja luottamushenkilöistä tehdyt tutkimukset suhtautuvat puoluepolitiikan merkitykseen seurakuntahallinnossa, voidaan pitää hämmästyttävänä. Kaikissa tämän tutkielman lähteinä käytetyissä tutkimuksissa politiikkaa on pidetty niin merkittävänä aiheena, että siitä on kysytty tutkimuksen vastaajilta. Kuitenkaan luottamushenkilöoppaiden kirjoittajat ja toimittajat eivät pidä asiaa niin merkittävänä, että sille annettaisiin tilaa kirjojen sivuilta.

Juuri puoluepolitiikan mukana oleminen kirkollisessa kentässä on kuitenkin yksi niitä asioita, joissa näyttäytyy hyvin selvästi se, miten kietoutuneita luterilainen kirkko ja muu yhteiskunta Suomessa ovat toisiinsa olleet. Siirryttäessä suhteelliseen vaalitapaan kirkollisissa vaaleissa, pidettiin tärkeänä, että politiikka ei tulisi osaksi kirkollista päätöksentekoa. Kuitenkin samaan aikaan Suomessa oltiin poliittisesti aktiivisempia kuin pitkään aikaan ennen sitä. Kuten Raivion väitöskirjasta käy ilmi, kiellosta huolimatta puolueet olivat koko ajan aktiivisia kirkollisissa vaaleissa. Lopulta kirkkokin siis päätti sallia poliittisten puolueiden

¹⁰⁴ Raivio 1994, 164–168.

¹⁰⁵ Ala-Mettälä 2015.

¹⁰⁶ Jukarainen 2004, 158.

läsnäolon. Tämä kertoo nimenomaan siitä, miten vahva side kirkolla on muuhun yhteiskuntaan. Jos kirkko olisi täysin oma irrallinen saarekkeensa, ei voida olettaa, että sen hallintoon osallistuminen myöskään kiinnostaisi poliittisia puolueita nykyisen kaltaisella tavalla. Ylipäätään juuri mitään kirkollisen hallinnon historiasta ei kuitenkaan opaskirjoissa kerrota. Joitakin yksittäisiä viittauksia yhteneväisyyksiin kunnallishallinnon kanssa löytyy, mutta ei juurikaan muuta.

Leppäsen haastattelemat nuoret kertovat, että heistä suurin osa ei ollut erityisemmin edes miettinyt sitä listaa, jonka ehdokkaana olivat. Lista oli vain tuntunut jostain syystä sopivalta tai kyseistä nuorta oli kysytty mukaan juuri sille listalle.¹⁰⁷ Toisaalta tämä saattaa kertoa siitä, että kyseiset nuoret ovat ajatelleet seurakunnan luottamushenkilötoiminnan olevan niin henkilösidonnaista, että sillä miltä listalta tulee valituksi, ei ole juurikaan merkitystä. Toisaalta taas nuorten poliittisen aktiivisuuden ollessa vähäisempää kuin aikana, jolloin suurin osa seurakunnan tämän hetken luottamushenkilöistä on ollut nuoria, on myös mahdollista, että nuoret eivät vain ajattele tai ymmärrä poliittisten puolueiden merkitystä valitsijayhdistysten joukossa.

Jo vuoden 1970 seurakuntavaaleissa valituiksi tulleille tehdyssä kyselyssä enemmistö vastaajista kertoo olevansa mielestään enemmän nimenomaan seurakuntalaisten kuin minkään intressiryhmän edustajia. Poliittisten puolueiden roolin toivottiin tulevaisuudessa vähentyvän ja valitsijayhdistysten muodostamisessa tärkeimmäksi asiaksi toivottiin nousevan alueellisuuden.

Tämä ei kuitenkaan ole toteutunut, vaan puolueiden mukanaolo seurakuntahallinnossa on jatkunut. Toisaalta edellä mainitut Leppäsen havainnot tukevat ajatusta siitä, että seurakunnan luottamushenkilönä oleminen koetaan edelleen vahvasti henkilökohtaisena tehtävänä, eikä ryhmittymän edustamisena.

Samaan aikaan nuoret kuitenkin kertovat kiinnostuksestaan kunnallispolitiikkaa kohtaan, mikä puolestaan saa miettimään, onko seurakunnan luottamustoiminta lähinnä ponnahduslauta kunnalliseen päätöksentekoon osalliseksi pääsemiseen. Varsinkin pienissä kunnissa tämä on varmasti hyvin mahdollista käytännössä, kun oppii ensin yhden luottamustoimen kautta tuntemaan uusia ihmisiä ja verkostoitumaan. Suuremmassa kaupungissa tie kaupunginvaltuustoon onkin sitten epäilemättä hankalampi ja monin tavoin kivisempi.

¹⁰⁷ Leppänen 2007, 32.

5 Hengellisyys osana luottamustoimintaa

5.1 Seurakunta on hengellinen yhteisö

Kirkkolaissa todetaan, että ollakseen vaalikelpoinen seurakunnan

luottamustoimeen, henkilön on oltava *kristillisestä vakaumuksestaan tunnettu*.¹⁰⁸

Sitä, mitä tämä oikeastaan tarkoittaa, ei kuitenkaan sen tarkemmin määritellä.

Tämän voisi kuvitella synnyttävän sellaisia mielikuvia, että henkilön on syytä olla sellainen, joka on ollut seurakunnan toiminnassa mukana ennenkin ja kokee seurakunnan itselleen tärkeäksi viiteryhmäksi. Siihen, mikä tämä tilanne todellisuudessa on, emme tämän tutkimuksen puitteissa saa vastauksia, mutta lienee melko perusteltua olettaa, että kuten muissakin asioissa, myös tässä Suomeen mahtuu hyvin monenlaisia seurakuntia.

Ranta ja Pietilä nostavat esipuheessaan kristillisen vakaumuksen selvästi esiin. Heidän mukaansa syvimmillään seurakunnan luottamustehtävässä on kyse siitä, että luottamushenkilö on seurakunnan jäsen, Kristuksen seuraaja, jonka rooli on toimia omalla paikallaan kristityksi kastettuna ihmisenä. Seurakunta ei ole vain hallintorakenne tai palveluntuottaja vaan Ranta ja Pietilä haluavat muistuttaa lukijalleen, että se on hengellinen yhteisö, joka koostuu armahdetuista syntisistä.¹⁰⁹

Näistä alkusanoista huolimatta kirjassa puhutaan hengellisyydestä lopulta melko vähän. Esiin nousevat kyllä sellaiset asiat kuin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon asema yhteiskunnassa ja sen kehittyminen, uskonnon merkitys globaalissa maailmassa sekä se, millaisia ilmenemismuotoja kristinusko seurakunnissa saa. Lisäksi kerrotaan, että kirkon sisällä vaikuttaa monia herätysliikkeitä, joihin sekä luottamushenkilöt että työntekijät usein kuuluvat. Joskus vaikutteita voi tulla kokonaan toisesta kirkkokunnastakin, kuten helluntailaisuudesta.¹¹⁰

Kirjan uudemmassa painoksessa kirjoittajat Nieminen ja Pietilä eivät ole kirjoittaneet esipuhetta itse, vaan sen on tehnyt Kuopion hiippakunnan piispa Jari Jolkkonen. Hän muistuttaa, että jo luottamus sinänsä on hengellinen asia, sillä kyse ei ole vain luottamuksesta ihmisiin vaan myös luottamuksesta Jumalaan. Kirkko hengellisen erityispiirteensä takia eroaa merkittävästi monista muista yhteisöistä, mikä antaakin Jolkkosen mukaan kirkon jäsenille identiteetin. Tämä

¹⁰⁸ KL, luku 23 § 2.

¹⁰⁹ Ranta & Pietilä 2014, 7.

¹¹⁰ Pesonen 2014, 26–27.

kirkossa yhdessä tunnustettu usko yhdistää sen jäsenet apostoleihin, kirkon perintöön ja kansainväliseen luterilaiseen yhteisöön. Hän nostaa esiin myös yleisen pappeuden käsitteen ja sen, miten se liittyy yhteen Jumalan kansaan.¹¹¹

Muuten tämä uudempikin painos noudattelee pitkälti edellisen painoksen linjaa. Artikkeleissa puhutaan kirkon merkityksestä yhteiskunnassa ja kristinuskon peruslähtökohdista. Siitä, mitä hengellisyys henkilökohtaisella tasolla on, puhutaan kuitenkin hyvin vähän tai ei juuri ollenkaan. Melko helposti voi näitä kirjoja lukemalla syntyäkin sellainen kuva, että hengellisyys on jumalanpalveluksissa ja kirkollisissa toimituksissa käymistä, jotain mitä voidaan opetella ja opettaa, tapoja ja riittejä.

Myös Hiilamo, Kauppinen ja Särkiö kirjoittavat hengellisyydestä yleisellä tasolla. He mainitsevat, kuinka joulu on suomalaisten osalta se aika, kun hengellisyys nousee eniten esille. He myös viittaavat joihinkin tutkimuksiin, joiden mukaan rukoulu on suomalaisten keskuudessa edelleen melko yleistä, vaikka muu uskonnonharjoitus onkin vähentynyt. Rukoulu on kuitenkin useimmiten hyvin yksityinen tapahtuma. Myös herätysliikkeistä puhutaan käsikirjassa. Tämän aihe kuitenkin käsitellään hyvin yleisellä tasolla ja lähinnä informatiivisena tietopakettina siitä, mitä herätysliikkeitä Suomessa on.¹¹²

Hiilamo ym. nostavat esiin myös jumalanpalveluksen merkityksen luottamushenkilöille. Jumalanpalveluksen kerrotaan olevan seurakunnan toiminnan keskus ja heidän mukaansa seurakunnan työntekijät ja muut seurakuntalaiset arvostavat sitä, jos luottamushenkilöt ovat mukana jumalanpalveluksissa ja niiden toteuttamisessa. Kirjassa onkin myös listattu mahdollisia luottamushenkilön toimenkuvia esimerkiksi messussa. Näitä voivat olla vaikkapa lukijana toimiminen, ehtoollisella avustaminen tai kirkkokahvien laittaminen. Hiilamon ym. tekstissä selvästi poikkeavaa Rantaan ja Pietilään nähden on jo aiemminkin mainittu kokousten yhteydessä olevan hengellisen osion merkitys. Siinä missä Ranta ja Pietilä puhuvat kokouksista vain teknisestä näkökulmasta, ottavat Hiilamo ym. mukaan myös hengellisen ulottuvuuden hyvän ilmapiirin rakentamisessa.¹¹³

¹¹¹ Jolkkonen 2018, 9–13.

¹¹² Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 19–29.

¹¹³ Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 54–125.

Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja antaa siis ehkä jonkin verran enemmän sen kuvan, että sen kirjoittajat pitävät hengellistä ulottuvuutta merkittävänä myös luottamushenkilöiden työssä. Tähän perustuen ei kuitenkaan voi tehdä mitään päätelmiä siitä, että toisen kirjan kirjoittajat pitäisivät itse asiaa sen tärkeämpänä kuin toiset. Siihen, miksi hengellisyyden teema jää vähäiselle huomiolle, voi toki olla monia syitä. Voi myös olla, että hengellisyyttä pidetään seurakunnallisessa kontekstissa jopa itsestään selvänä asiana, minkä takia sitä ei enää erikseen nosteta esiin.

5.2 Luottamushenkilöiden omat kokemukset hengellisyydestä

Aroharjun luottamushenkilökyselyssä selvästi suurin yksittäinen hengellinen liike, johon vastaajat ilmoittivat kuuluvansa, oli evankelinen liike, johon kuului neljännes vastaajista. Seuraavaksi eniten ilmoitettiin kuulumisesta Tuomasmessu-yhteisöön ja herännäisyyteen. Eniten vaikutteita omaan ajatteluun koettiin saadun evankelisesta liikkeestä ja herännäisyydestä, joista molemmista vaikutteita ilmoitti saaneensa 15 % vastaajista. Myös Tuomasmessu, Kansan Raamattuseura ja Kansanlähetys koettiin merkityksellisiksi vaikuttajiksi.¹¹⁴

Nuoret luottamushenkilöt kokivat luottamushenkilöiden kokonaisuuteen verrattuna selvästi vähemmän kuuluvansa mihinkään tiettyyn hengelliseen liikkeeseen. He eivät myöskään kokeneet yhtä suuressa määrin saaneensa vaikutteita minkään hengellisen liikkeen toiminnasta. Palmun tutkimukseen vastanneista nuorista eniten uskonnollisiin liikkeisiin kuuluvia oli evankelisesta liikkeestä (7 %) ja vanhoillislestadiolaisuudesta (6 %). Vaikutteita sen sijaan koettiin saadun eniten evankelisesta liikkeestä ja Tuomasmessusta.¹¹⁵

Myös Valtosen Espoon hiippakunnan luottamushenkilöistä koostuvassa vastaajajoukossa läheisimmäksi herätysliikkeeksi koettiin evangelisuus. Tosin tässä vastaajajoukossa suurin osa ei kokenut mitään herätysliikettä kovinkaan läheiseksi, mikä voikin kertoa jotain siitä erosta, mikä syntyy, jos tarkastellaan vain pääkaupunkiseudun luottamushenkilöitä, eikä koko maan.¹¹⁶

Aroharjun tutkimuksen osallistujista yli 90 % piti uskonnon merkitystä elämässään melko suurena tai erittäin suurena. Reilusti yli puolet kertoi uskonsa kehittyneen pikkuhiljaa ja joka kymmenes kertoi jostakin tietystä ”uskoon

¹¹⁴ Aroharju 2004, 27.

¹¹⁵ Palmu 2006, 7.

¹¹⁶ Valtonen 2010, 28.

tulemisen” kokemuksesta. 7 % puolestaan ei kokenut olevansa uskossa ollenkaan. Henkilökohtaisessa uskonnonharjoittamisessaan luottamushenkilöt olivat myös selvästi aktiivisempia, kuin suomalaiset yleensä, mikä näkyy esimerkiksi rukoilun ja Raamatun lukemisen ilmoitetuissa määrissä.¹¹⁷

Palmun vastaajista puolestaan 84 % piti Jumalan merkitystä elämässään tärkeänä. Vaikka tämä on selvästi enemmän kuin suomalaisilla keskimäärin, on se kuitenkin vähemmän kuin Aroharjun vastaajajoukolla. Yli puolet Palmun vastaajista kertoi oman uskonsa kehittyneen vähitellen ja 6 % kertoi ”tulleen uskoon”. Nuorista luottamushenkilöistä kuitenkin jopa 12 % ilmoitti, ettei koe olevansa uskossa ollenkaan. Nuoret olivat myös luottamushenkilöiden kokonaisuuteen verrattuna vähemmän aktiivisia henkilökohtaisessa uskonharjoituksessaan kun heiltä kysyttiin sitä samoilla mittareilla kuin Aroharjun tutkimuksen vastaajilta. Erityisesti hengellisen kirjallisuuden lukeminen sekä hengellisten radio- ja tv-ohjelmien seuraaminen oli nuorten keskuudessa vähemmän suosittua.¹¹⁸

Erityisen merkittävänä voidaan pitää sitä, että nuorista luottamushenkilöistä säännöllisesti messussa ilmoitti käyvänsä neljäsosa, kun kaikkien luottamushenkilöiden osalta näin ilmoitti puolet vastaajista. Nuorten osallistuminen seurakunnan toimintaan painottuukin selvästi enemmän retki- ja leiritoimintaan. Aroharjun vastaajien osalta painotus puolestaan on selvästi nimenomaan jumalanpalveluselämään osallistumisessa. Nämä vastaajat olivat tämän ohella aktiivisesti mukana myös erilaisissa seurakunnan ryhmissä ja piireissä, kuten vaikkapa eläkeläisten piirit, rukouspiirit tai messuavustajien ryhmät. Aktiivista seurakunnassa toimimista myös pidettiin nuorten keskuudessa vähiten tärkeänä ominaisuutena luottamushenkilölle, kun taas Aroharjun vastaajista vain 9 % oli tätä mieltä. 54 % Palmun vastaajista oli myös sitä mieltä, että selkeä hengellinen ja tunnustuksellinen linja ei ole tärkeä ominaisuus luottamustoiminnassa. Tässäkin Aroharjun vastaajajoukko oli selvästi eri mieltä 38% ollessa sillä kannalla, että selkeä tunnustuksellisuus ei ole merkityksellistä.¹¹⁹

Aroharjun vastaajista yli 80 % oli sitä mieltä, että luottamushenkilöiden toiminta on sopivasti hengellistä. Kuitenkin vajaa viidennes oli sitä mieltä, että toiminnan pitäisi olla hengellisempää ja 2 % mielestä toiminta on liiankin

¹¹⁷ Aroharju 2004, 18–24.

¹¹⁸ Palmu 2006, 10–12.

¹¹⁹ Aroharju 2004, 20–29; Palmu 2006, 13–18.

hengellistä. Hengellisyys näyttäytyi vastaajien mukaan erityisesti kokousten alku- ja loppuhartauksina. Juuri nämä tilanteet näyttäytyvätkin vastaajille hyvin eri tavoin. Osa on sitä mieltä, että hartaudet alussa ja lopussa on vähintään oltava, mutta hengellistä sisältöä voisi olla enemmänkin. Toisten mielestä taas mitään hengellistä ei tarvitsisi sekoittaa luottamuselinten toimintaan. Toisaalta tämä kysymys antaa myös hyvän alustan sellaiselle toisten ihmisten hengellisyyden arvioimiselle ja arvottamiselle, jota ei olisi syytä tapahtua. Ehdottomasti suurin osa myös Palmun vastaajista koki, että luottamuselinten toiminta on sopivan hengellistä alle viidesosan kokiessa sen liian vähän hengelliseksi ja 2 % ollessa sitä mieltä, että toiminta on liian hengellistä. Tähän yhtenä perusteluna oli se, että kokouksissa oltiin hengellisempiä kuin arjessa muuten.¹²⁰

5.3 Herätysliikkeiden vahva merkitys kirkollisessa päätöksenteossa

Jos seurakunnan luottamushenkilöksi juuri valittu henkilö toivoisi saavansa tehtävään perehdyttävästä kirjallisuudesta vastauksen siihen, mitä *kristillisestä vakaumuksesta* *tunnettu* tarkoittaa, voidaan melko suurella todennäköisyydellä sanoa, ettei hän sitä vastausta näistä kirjoista löytäisi. Tämä on varsin loogista, ajatellen, että kuka oikeastaan edes voisi määritellä sitä, millainen henkilö tällainen vakaumuksesta tunnettu on. Myöskään se, mitä kristillinen vakaumus tarkoittaa, ei ole missään nimessä yksinkertainen kysymys. Vakaumus on tietysti määrin aina subjektiivinen kokemus ja siinä, missä henkilö itse voi ajatella olevansa hyvinkin vakaumuksellinen kristitty, voi joku ulkopuolelta katsoen nähdä asian aivan toisenlaisena. Toisaalta myös ajatus siitä, että pitäisi olla vakaumuksesta tunnettu, voi antaa kuvan, jonka mukaan hengellisyyttänsä enemmän yksityisenä asianaan pitävä henkilö ei olisi yhtä hyvä luottamushenkilö kuin julkisesti omaa hengellisyyttään esiin tuova henkilö.

Kyselytutkimuksissa kävi ilmi, että osa luottamushenkilöistä oli sitä mieltä, ettei kokousten yhteyteen tulisi liittää mitään hengellistä sisältöä, kun taas toiset näkevät sen oleellisena osana kokouskäytäntöjä. Myös *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa* hengellisyys nähdään selvästi osana myös hallintokulttuuria seurakunnissa. Koska luottamushenkilöiden tehtävät seurakunnassa kuitenkin ovat selvästi hallinnollisia, voi tämä hallinnon ja hengellisyyden välinen tasapainoilu olla luottamushenkilölle vaikeaa. Varsinkin

¹²⁰ Aroharju 2004, 54–57; Palmu 2006, 19.

jos henkilöllä itsellään ei ole kokemusta seurakunnasta työntekijän näkökulmasta, voi olla vaikeaa hahmottaa esimerkiksi sitä, millä tavoin hengellisyys linkittyy hallinnollisiin tehtäviin seurakunnan työntekijöiden arjessa.

Erityisen mielenkiintoisena asiana hengellisyyteen liittyen nousee esiin kuitenkin herätys- ja muiden uskonnollisten liikkeiden merkitys seurakuntien toiminnassa. Suomen kirkon sisällä syntyneitä, niin sanottuja perinteisiä herätysliikkeitä ovat 1700- ja 1800-luvuilla syntyneet rukoilevaisuus, lestadiolaisuus, herännäisyys ja evankelisuus. Viides kirkon suurista herätysliikkeistä on syntynyt 1900-luvulla ja sitä kutsutaan viidesläisyydeksi. Monet herätysliikkeet ovat myös hajaantuneet pienempiin alaryhmiin erinäisten kiistojen rikkoessa liikkeiden yhtenäisyyttä. Herätysliikkeillä on kautta historiansa ollut myös merkittävä rooli eri alueiden yhteiskunnallisessa ja sosiaalisessa kehityksessä. Lisäksi liikkeeseen kuuluminen on usein vaikuttanut myös jäsenensä poliittiseen osallistumiseen ja äänestyskäyttäytymiseen eri liikkeiden kannattajien ollessa keskenään eri puolueiden kannattajakuntaa.¹²¹

Vielä tänäkin päivänä kymmenesosa suomalaisista ilmoittaa kuuluvansa johonkin herätysliikkeeseen. Lisäksi yhtä suuri joukko kertoo, ettei varsinaisesti kuulu mihinkään liikkeeseen, mutta on saanut jostakin liikkeestä vaikutteita ajatteluunsa. Joka viides suomalainen on siis jollain tavoin kytköksissä johonkin herätysliikkeeseen. Kirkon työntekijöiden piirissä herätysliikkeisiin kuuluminen on erityisen yleistä, sillä kaksi viidestä seurakunnan työntekijästä kuuluu johonkin herätysliikkeeseen. Perinteiset herätysliikkeet voidaan nähdä niin sanottuina perinneliikkeinä eli liikkeinä, joihin kuuluminen periytyy perheissä ja suvuissa. Tämä näkyy erityisen vahvasti lestadiolaisuudessa, mutta selvästi myös muissa liikkeissä.¹²²

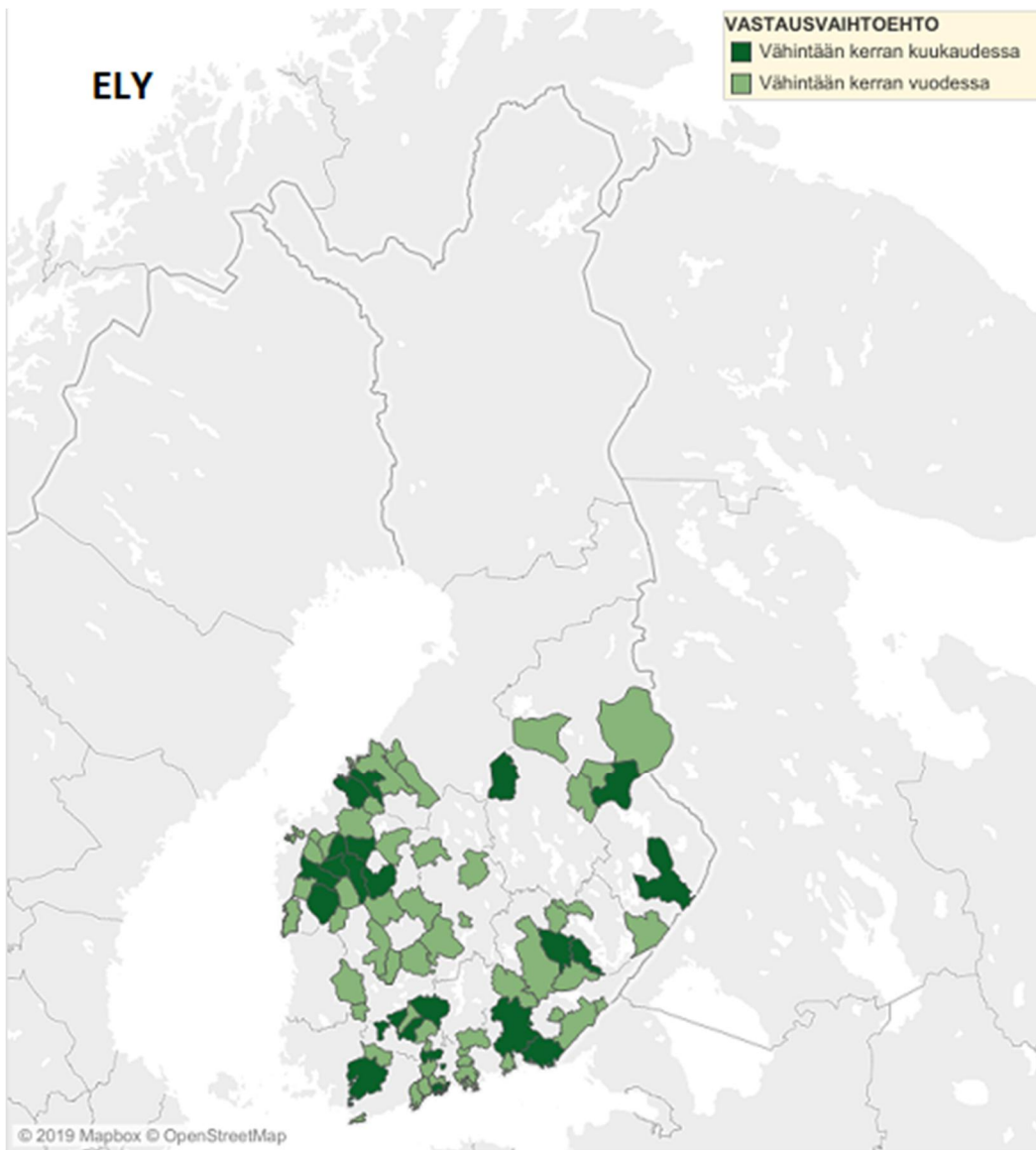
Kirkon tutkimuskeskuksen vuonna 2015 tekemän kartoituksen mukaan yli 60 % seurakunnista antoi tilojaan vanhoillislestadiolaisen herätysliikkeen käyttöön. Yli puolet seurakunnista ilmoitti myös, että heidän tilojaan käyttävät Suomen evankelisluterilainen kansanlähetys ja Herännäiset. Myös Suomen Luterilainen evankeliumiyhdistys, Suomen Raamattuopisto ja Kansan Raamattuseura ilmoitettiin yli 40 % seurakunnista tilojen käyttäjiksi. Evankelisluterilaisen kirkon seurakunnat myös antavat runsaasti rahallista tukea herätysliikkeille. Yli puolet kyselyn seurakunnista ilmoittivat antavansa rahallista

¹²¹ Salomäki 2017, 65–68.

¹²² Salomäki 2017, 69–72.

tukea kun kyseessä oli joko Kansanlähetys, Suomen Luterilainen evankeliumiyhdistys, Herännäisyys tai Kansan Raamattuseura. Tämä tarkoittaa sitä, että seurakunnan luottamushenkilöt ovat siis merkittävässä roolissa siinä, mille herätysliikkeille seurakunnassa annetaan rahallista tukea ja kuinka paljon.¹²³

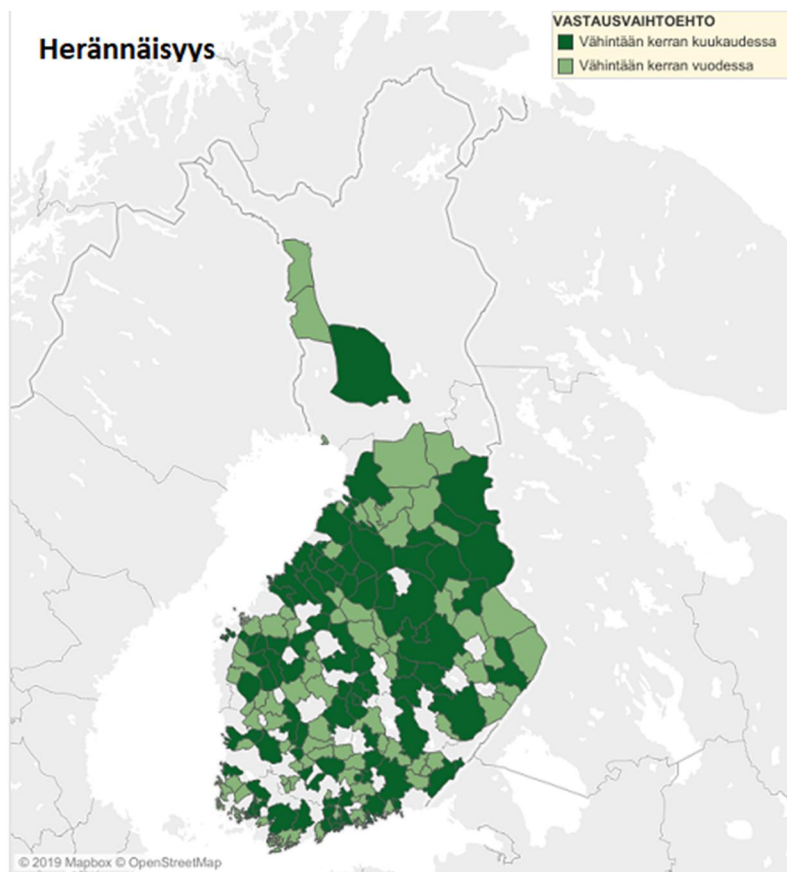
Samaisen Kirkon tutkimuskeskuksen kartoituksen yhteydessä kysyttiin seurakunnilta myös sitä, millä vaihtoehtoina olleista herätysliikkeistä on kokouksia tai tapahtumia kyseisen seurakunnan alueella. Seuraavassa on Kirkon tutkimuskeskuksen kuviksi kokoamat seurakuntien antamat vastaukset. Kuvissa lyhenne ELY tarkoittaa Evankelista lähetisyhdistystä ja SLEY Suomen luterilaista evankeliumiyhdistystä.¹²⁴



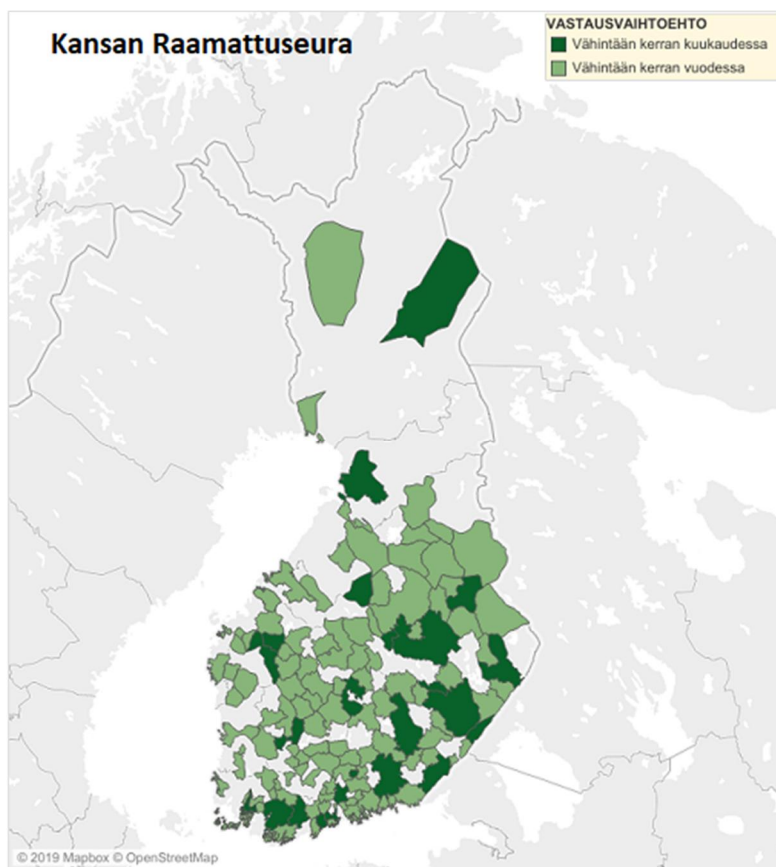
Kuvio 6: ELY:n kokoukset ja tapahtumat

¹²³ Kirkon tutkimuskeskus 2015.

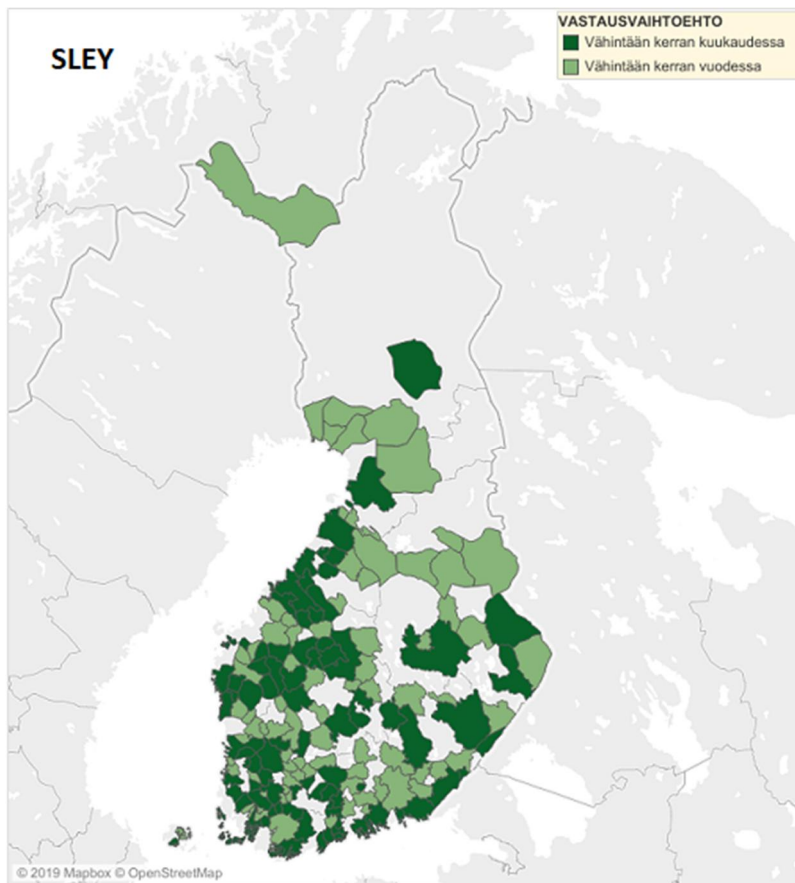
¹²⁴ Kirkon tutkimuskeskus 2015.



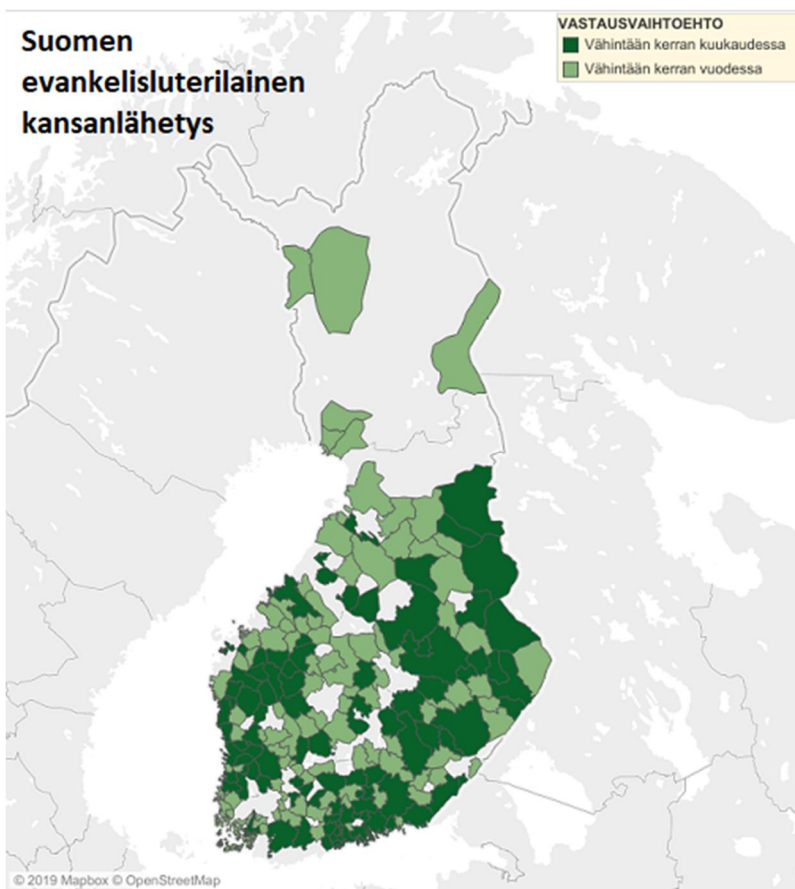
Kuvio 7: Herännäisten kokoukset ja tapahtumat



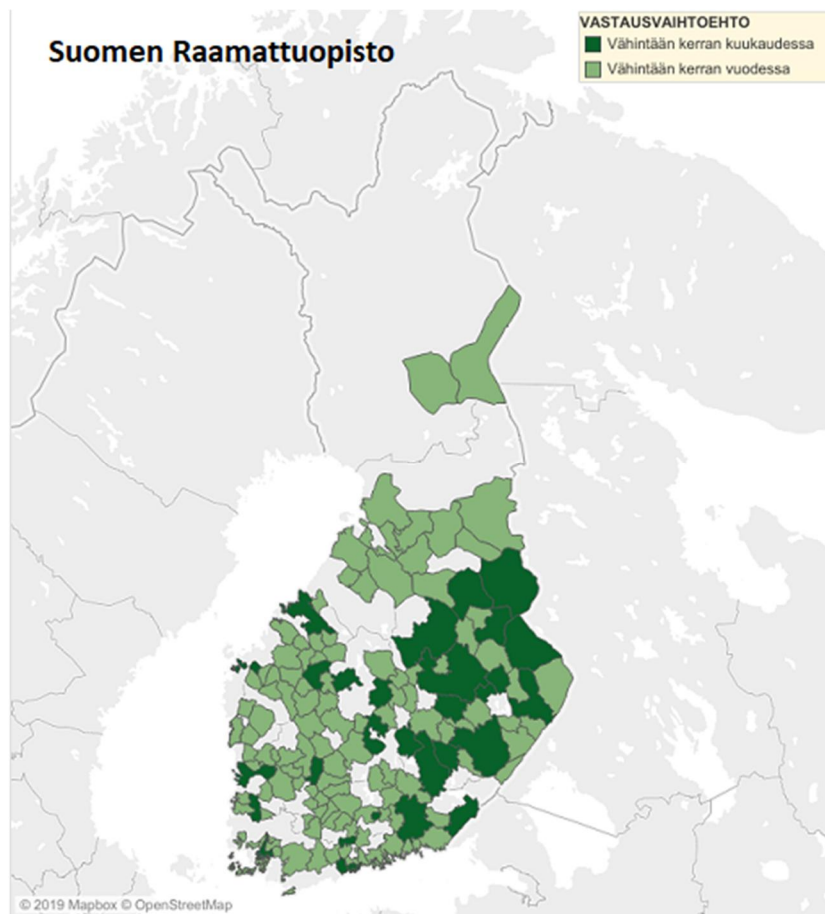
Kuvio 8: Kansan Raamattuseuran kokoukset ja tapahtumat



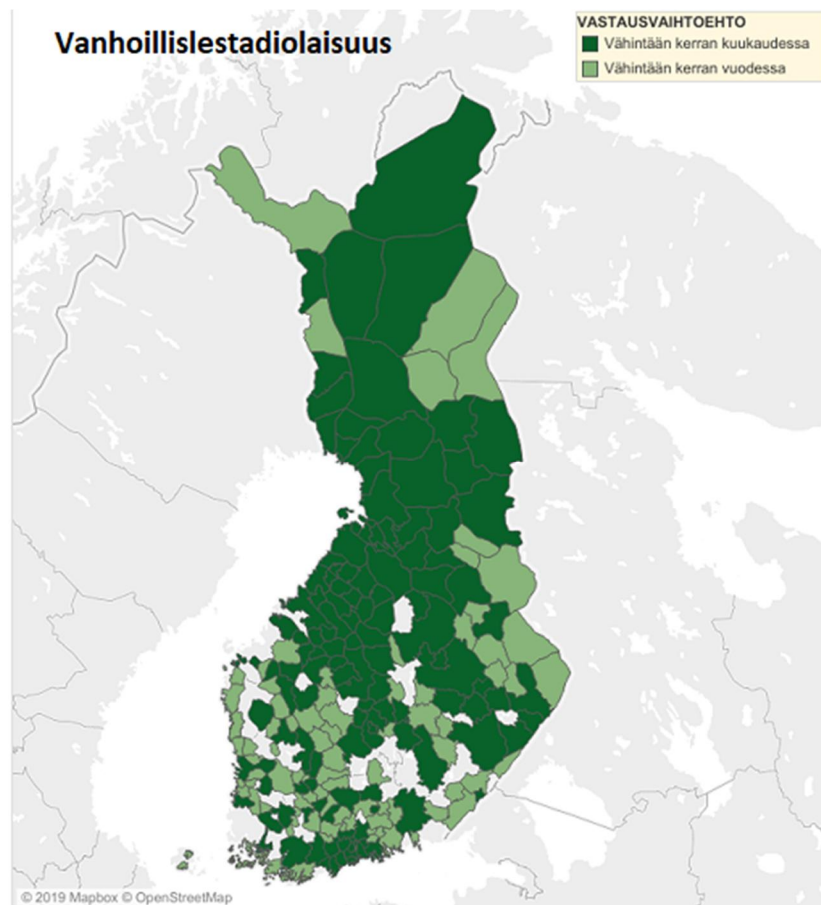
Kuvio 9: SLEY:n kokoukset ja tapahtumat



Kuvio 10: Suomen evankelisluterilaisen kansanlähetyksen kokoukset ja tapahtumat



Kuvio 11: Suomen Raamattuopiston kokoukset ja tapahtumat



Kuvio 12: Vanhoillislestadiolaisten kokoukset ja tapahtumat

Kuvista käy varsin selvästi ilmi, että herätysliikkeillä on toimintaa hyvin laajasti koko maata ajatellen. Lähes jokaisen seurakunnan alueella vaikuttaa joku herätysliike, jonka kanssa yhteistyön tekeminen liittyy oleellisesti myös seurakunnan luottamushenkilöiden työhön. Olisikin siis myös erittäin oleellista, että luottamushenkilöillä olisi riittävä tieto herätysliikkeistä, joiden kanssa on tekemisissä.

Herätysliikkeet nousevat julkisuudessa esiin usein esimerkiksi suurten kesätahtumiensa yhteydessä. Viime vuosina herätysliikkeet ovat olleet otsikoissa myös usein melko negatiivissa yhteyksissä, kuten vanhoillislestadiolaisuus lasten hyväksikäyttöön tai rikosilmoitusten tekemättömyyteen liittyen. Myös monta kirkon sisällä kahtiajakautumista tai kiivasta keskustelua aiheuttavaa asiaa, kuten naispappeus tai samaa sukupuolta olevien vihkiminen, liittyvät vahvasti herätysliikkeisiin. Luottamushenkilöille tehdyissä kyselytutkimuksissa eniten kuulumista ja samaistumista koettiin evankelisuuteen. Siis herätysliikkeeseen, joka on kuuluisa erityisesti sellaisista asioista kuin naispappeuden vastustaminen ja Tosirakkaus Odottaa -liike. Näistä teemoista huolimatta yhden liikkeen sisälle mahtuu kuitenkin myös monta muutakin asiaa.

Jos luottamushenkilöllä ei ole riittävää tietoa ja ymmärrystä omalla alueellaan vaikuttavista herätysliikkeistä, on myös päätösten tekeminen kyseisten liikkeiden ja seurakunnan yhteistyöhön liittyen vaikeampaa. Mikäli henkilöllä ei ole henkilökohtaista kosketusta herätysliikkeisiin, ei niiden toimintaan ja arvomaailmaan perehtyminen kuitenkaan välttämättä ole mitenkään yksinkertainen asia. Herätysliikkeet ovat usein vahvasti alueellisia ja myös saman liikkeen sisällä voi olla alueellisia eroja, joten yksittäisestä liikkeestä voi olla vaikeaa muodostaa kattavaa yleiskuvaa. On siis varsin ymmärrettävää, että luottamushenkilöoppaiden kirjoittajat eivät ole lähteneet tähän teemaan kovinkaan syvälle.

Yhdessä kirjassa olisi mahdotonta kertoa kaikista herätysliikkeistä niin, että teksti olisi koko maassa paikkansapitävää. Kuten jo aiemminkin on mainittu, voi kuitenkin olla, että esimerkiksi poliittista viiteryhmää enemmän luottamuselimissä saatetaan ryhmittyä jonkin muun asian perusteella. Samaan herätysliikkeeseen kuulumisen saattaa hyvinkin olla tällainen asia. Tämän takia nimenomaan evankelisuuden suosion määrä luottamushenkilöiden keskuudessa onkin mielenkiintoinen asia. Kiinnostavaa olisi tietää, missä määrin

herätysliikkeeseen kuulumisen vaikuttaa esimerkiksi siihen, millaisia päätöksiä seurakunnan toiminnan suhteen tehdään. Herätysliikkeisiin kuulumista pohdittaessa mieleen nousi kuitenkin myös kysymys siitä, voiko kysymykseen vastaaminen olla erityisen haasteellista, jos henkilöllä ei ole kokemusta herätysliikkeistä. Tämä ajatus nousi esiin keskustelussa, jossa kirkkoon kuuluva, mutta herätysliikkeistä koko elämänsä täysin erillään ollut henkilö kertoi, että oli luullut evankelisuuden tarkoittavan yksinkertaisesti sitä, että henkilö on evankelisluterilaisen kirkon jäsen.

Voiko siis olla, että kirkon työntekijät ja muut kirkon ja sen herätysliikkeiden toimintaa hyvin tuntevat pitävät tällaista kirkollista termistöä itsestään selvästi ymmärrettävänä, vaikka tosiasia on, että maallikolle nämä termit saattavat olla hyvinkin vieraita. Kyselytutkimusten tuloksia lukiessa onkin hyvä pitää mielessä se ajatus, että tutkija ei voi lopulta ikinä täysin tietää, mieltääkö vastaaja kyselyssä käytetyn termistön sillä tavalla kuin kysymysten laatija on sen tarkoittanut ymmärrettäväksi.

Joka tapauksessa voidaan todeta, että olisi varmasti oleellista, että jokainen työssään aloittava luottamushenkilö saisi jonkinlaisen perehdytyksen siihen, millaisia hengellisiä liikkeitä oman seurakunnan alueella vaikuttaa. Talous- ja tilaresurssien vähentyessä seurakunnissa joudutaan tulevaisuudessa entistä tarkemmin miettimään, keille kaikille tiloja annetaan käyttöön ja mihin rahallista tukea annetaan. Näissä tilanteissa luottamushenkilöt joutuvat myös punnitsemaan sitä, millaista hengellistä toimintaa seurakunnassa halutaan tukea.

6 Johtopäätökset

6.1 Aiemman tutkimustiedon puute

Mielenkiinto tämän tutkimuksen tekemiseen nousi alun perin siitä käytännön kokemuksesta, että seurakunnallinen luottamustoiminta tuntui olevan monelle kirkon jäsenelle, sekä myös kirkon työntekijälle melko vieras asia. Tämä nosti esiin kysymyksen siitä, millaiset henkilöt luottamustoimiin lopulta hakeutuvat ja mikä heitä siihen motivoi. Koska käytäntö oli osoittanut myös, että esimerkiksi luottamushenkilöiden toiminnan näkyminen tavalliselle seurakunnan jäsenelle saattaa olla hyvinkin erilaista seurakunnasta riippuen, oli helppo kiinnostua myös siitä, miten luottamushenkilöitä tehtäviinsä perehdytetään. Aihevalintaa tehtäessä alkuperäinen oletus oli, että teemaan liittyvää tutkimusta ja materiaalia olisi

olemassa jo melko paljon. Seurakunnissa on pitkät perinteet luottamushenkilötoiminnassa, joten oli helppo ajatella, että varmasti aihe on myös vuosien saatossa kiinnostanut tutkijoita. Tämä oletus paljastui kuitenkin nopeasti vääräksi ja aiempaa tutkimustietoa etsittäessä ei voinut kuin yllättyä siitä, miten vähän aihetta on tutkittu.

Yliopistoissa ja Kirkon tutkimuskeskuksessa tehty tutkimus keskittyy kokonaisuudessaan tutkimaan luottamushenkilöiden kokemuksia toiminnasta ja siihen liittyvistä asioista. Lisäksi on saatavissa tilastotietoa vaaleissa valituksi tulleista luottamushenkilöistä sekä äänestyskäyttäytymisestä. Luottamushenkilöille suunnattuun opaskirjallisuuteen liittyen ei kuitenkaan ollut löydettävissä mitään tutkimustietoa. Nämä kirjat kirjoitetaan kuitenkin oppaiksi henkilöille, jotka tekevät päätöksiä organisaatiossa, jonka jäsenenä on noin neljä miljoonaa suomalaista.

Tuntui itsestään selvältä ajatukselta, että varsinkin kirkon sisällä olisi haluttu vuosien varrella tutkittua tietoa siitä, miten tällaisen kirjallisuuden koetaan auttavan luottamustehtävän hoitamisessa tai siihen perehdyttämisessä. Valtakunnallisella tasolla olisi myös erittäin kiinnostavaa saada kattavaa tutkimustietoa siitä, miten luottamustehtäviin perehdyttäminen ylipäätään hoidetaan. Tämän tutkimuksen lähteinä käytettyjen kyselytutkimusten vastauksissa olevista viittauksista aiheeseen voidaan päätellä, että perehdyttäminen on hyvin moninaista ja joissain paikoissa sitä ei ole käytännössä ollenkaan.

6.2 Mikä määrittää opaskirjojen sisällöt?

Seurakunnan luottamushenkilön kirjassa kirjoittajat ovat selvästi valikoituja asiantuntijakirjoittajia, kukin omasta aiheestaan. Koska kirjalla on toimittajat, voidaan olettaa, että he ovat ne, jotka ovat tehneet päätöksen siitä, keitä artikkelien kirjoittajiksi kutsutaan. *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjassa* puolestaan ei minkään aihealueen kohdalla käy ilmi, kuka kirjoittaja on. Tämä antaa sen kuvan, että kaikki kirjan kirjoittajat ovat osallisena jokaisen teeman sisällöissä. Yhtä lailla molempien kirjoitustapojen ongelmaksi nousee kuitenkin se, että viittausten puuttuessa teksteistä, on mahdotonta tietää, mihin kirjoittajien näkemykset ja ajatukset perustuvat. On toki selvää, että tällaiseen tarkoitukseen tehtävä kirja halutaan pitää mahdollisimman helppolukuisena ja viittausten käyttäminen ei palvelisi tätä tarkoitusta. Kuitenkin lukijan näkökulmasta on ongelmallista, jos kirjoittaja ei kerro, mihin hänen näkemyksensä perustuvat.

Tallaista tekstiä lukiessa voi lukijalle syntyä helposti se käsitys, että kirjoittaja on ehdottoman oikeassa siinä, mitä hän sanoo. Koska kirjoittaja ei kerro, mihin hänen näkemyksensä perustuvat, vie hän samalla ikään kuin pois mahdollisuuden olla perustellusti eri mieltä. Toisaalta samalla kirjan uskottavuutta voi syödä se, ettei mistään käy ilmi, mikä kokemus valtuuttaa kirjoittajan tai kirjoittajat sanomaan juuri niitä asioita joita sanovat.

Seurakunnan luottamushenkilön käsikirjan monipäinen kirjoittajajoukko on esimerkki tällaisesta kasvottomasta, koulukirjamaisesta puheesta. Puhuttaessa laatuajattelusta seurakuntatyössä, kirjoittajat kertovat esimerkiksi, että pelkästään toiminnan määrän tarkkailuun ja tilastointiin suhtaudutaan seurakunnissa usein nihkeästi ja välttämättömänä pahana. Lisäksi kerrotaan, että vaikka perusteellista numeerista mittaamista seurakunnissa kartetaan, ohjaa kirkkohallitus toimintaa näiden tilastojen perusteella.¹²⁵ Tässäkään yhteydessä ei millään tavoin kerrota, mihin tämä tieto tilastoinnin vastenmielisyydestä perustuu, tai mitä toimenpiteitä kirkkohallitus niiden perusteella tekee. Mikäli tämä on totta, olisi näiden asioiden tietäminen kuitenkin luottamushenkilöiden toiminnan kannalta oleellista, sillä heillä on mahdollisuus vaikuttaa tilastoinnin tapaan, sekä siihen, miten asiasta seurakunnassa puhutaan.

Kirjoja lukiessa nousee myös mieleen ajatus siitä, että olisi kiinnostavaa tietää, mikä on kulloinkin kirjoittajien motivaattori. Jos he esimerkiksi ovat itse toimineet luottamushenkilöinä seurakunnassa ja sen perusteella nähneet tarpeen tällaisen kirjan kirjoittamiselle, tarkoittaa se sitä, että he ovat nähneet aiemmissa perehdytysmateriaaleissa puutteita. Mikäli asia olisi näin, voisi näiden näkökulmien avaaminen avata myös lukijalle uusia näkökulmia siihen, miten hän voi parhaalla mahdollisella tavalla lähteä uudessa luottamustoimessaan vastamaan näihin haasteisiin.

Kaikkeen edellä mainittuun perustuen voidaankin todeta, että luottamushenkilöoppaiden kirjoittajien ja toimittajien tutkiminen itsessään olisi jo yksi selkeä lisätutkimuksen mahdollisuus. Heidän motiivinsa, tarkempien taustojensa ja mahdollisten tilaustöiden tilaajien tarkempi tunteminen voisi avata uusia näkökulmia myös oppaiden lukemiseen.

Yksi mielenkiintoinen näkökulma opaskirjojen tutkimiseen olisi myös sen selvittäminen, miksi kirjoittajat ja toimittajat ovat valinneet juuri nämä aihealueet kirjoihin mukaan. Kaikissa tässä yhteydessä tutkituissa kirjoissa käytetään melko

¹²⁵ Hiilamo, Kauppinen & Särkiö 2014, 49.

huomattava sivumäärä sellaisten asioiden, kuin kirkon muuttuvan yhteiskunnallisen roolin ja seurakunnan toiminnan esittelyyn. Eritoten seurakunnan eri toimintamuotojen esittely on melko erikoinen ja jossain määrin jopa hämmentävä osa näitä kirjoja. Koska kyseessä on yleisteos, ei sen sisältö voi missään tapauksessa vastata täysin sitä todellisuutta, jossa yksittäisessä seurakunnassa eletään. Niinpä siis seurakunnan työalojen esittely jää melko yleiselle tasolle, mikä on sinänsä varsin ymmärrettävää. Koska kyseessä ovat kuitenkin kirjat, jotka on tarkoitettu seurakuntien luottamushenkilöille, siis ihmisille, jotka oletuksen mukaan ovat kristillisestä vakaumuksestaan tunnettuja, kysymys kuuluukin, mihin he tarvitsevat kirkon eri työmuotojen esittelyä näin laajasti osana perehdytystään? Onko kirjojen kirjoittajien lähtökohta jo se, että todellisuus ei ole sitä, että luottamushenkilöt olisivat ennestään aktiivisia seurakunnan jäseniä?

Kirjoissa käytetään paljon sivutilaa seurakunnan toimintojen esittelyn lisäksi myös messun eri osien esittelyyn. Tästä nousee mieleen jälleen edellisen kaltainen kysymys siitä, eikö aktiivisen seurakuntalaisen pitäisi jo luottamushenkilöksi tullessaan tuntea messun sisältö? Toisaalta kirjoissa siis nostetaan esiin näkemys siitä, että luottamushenkilön tulee olla seurakunnan elämään aktiivisesti osallistuva henkilö, mutta toisaalta taas oletetaan ikään kuin hän ei tietäisi juuri mitään seurakunnan toiminnasta. Riippumatta siitä, mikä on luottamushenkilön tiedon taso, voidaan myös kysyä, onko näihin asioihin perehdyttäminen ikinä jonkun yksittäisen kirjan tehtävä vai sen seurakunnan, jossa luottamushenkilö toimii. Yleisestä kirkon työmuotojen esittelystä voi saada myös sellaisen kuvan, joka ei vastaakaan lopulta oman seurakunnan todellisuutta. Esimerkiksi hyvin pienessä seurakunnassa ei välttämättä ole mahdollisuutta toteuttaa kaikkia niitä työmuotoja, joita kirjoissa kuvataan.

Voidaan myös kysyä, kuinka oleellista lopulta luottamushenkilölle esimerkiksi messun eri osien tunteminen käytännön työn kannalta on. Jos luottamushenkilöiden tehtävänä pidetään ennen kaikkea seurakunnan toiminnan ja talouden suurten linjojen vetämistä, ei näiden tehtävien toteuttamiseen tarvita messun sisällön tarkempaa tuntemusta. Messuun liittyvistä asioista, kuten kaikista muistakin opillisista seikoista päättää seurakunnassa joka tapauksessa kirkkoherra, eivät luottamushenkilöt. Voidaan toki ajatella, että luottamushenkilön on hyvä tietää monista seurakunnan toimintaan liittyvistä asioista, mutta koska yhtä opaskirjaa ei kuitenkaan voi kasvattaa kovin paksuksi, onkin oleellinen kysymys

se, millä sen sivut täytetään ja mikä on luottamushenkilöiden työn kannalta kaikkein merkityksellisintä. Onko se messun sisältö, kirkkovuosi ja kirkollisten toimitusten läpikäynti vai voitaisiinko sivutilaa käyttää enemmän nimenomaan sellaisiin asioihin jotka ensisijaisesti liittyvät nimenomaan luottamushenkilöiden tehtäviin. Tällöin enemmän sivutilaa voisivat saada esimerkiksi toiminnan ja talouden suunnitteluun liittyvät asiat.

Myöskin se, miten kirkon organisaatiorakenne kokonaisuutenaan toimii, jää kirjoissa vaille huomiota. Puhe suunnataan seurakuntien luottamushenkilöille ja selvästi seurakuntakohtaiseen päätöksentekoon liittyen. Seurakuntayhtymissä toimivat luottamushenkilöt eivät saa juurikaan yhteisen kirkkovaltuuston työskentelyyn liittyviä ohjeita. Yhtymien rakenteiden erilaisuus mainitaan kyllä joitakin kertoja. Seurakuntia ja seurakuntayhtymiä korkeammista päätöksenteon tasoista ei tässä yhteydessä puhuta mitään. Vaikka oma paikka päätöksenteon osana onkin seurakunnallisella tasolla, olisi jokaisen luottamushenkilön oleellista tietää, miten hän liittyy osaksi suurempaa kokonaisuutta ja mitä mahdollisuuksia maallikolla on kirkon sisällä edetä päättävissä elimissä. Luottamushenkilöitä kun on kuitenkin jäsenenä myös hiippakuntavaltuustoissa ja kirkolliskokouksessa saakka.

6.3 Luottamushenkilöiden identiteetti

Koiviston ja Rannan esiin nostama ajatus ryhmän yhteisen identiteetin tarpeellisuudesta avaa osaltaan myös mielenkiintoisen näkökulman luottamushenkilöihin ja samalla myös koko seurakuntaan. Näkemys siitä, että yhteinen identiteetti edistää ryhmän toimintaa ja sen tavoitteiden saavuttamista, on varsin ymmärrettävä. Tällaisen ideaalitilan saavuttaminen on kuitenkin erilaista esimerkiksi yritysmaailmassa, jossa jokaisen työntekijän etu on väistämättä se, että yritys menestyy tekemällä hyvää tulosta. Näin jokainen saa pitää työpaikkansa, saa uusia etenemismahdollisuuksia tai mahdollisesti vaikkapa palkankorotuksia. Seurakunnassa tämä kuitenkin puuttuu. Sen toiminnan tarkoituksena ei ole tehdä rahallista tulosta, se tarjoaa työntekijöilleen vähäisiä etenemis- ja palkankorotusmahdollisuuksia ja luottamushenkilöille ei mitään näistä. Kuitenkin tämä joukko pitäisi saada toimimaan yhteisten tavoitteiden eteen.

Tämän päivän kirkossa ei kuitenkaan puhuta vain kristittyjen yhdestä joukosta, jota ohjaa täydellisen yhteinen arvomaailma. Sen sijaan kyse on kirkosta, jonka sisällä oli hyvin erilaisia seurakuntia, joiden sisään mahtuu vielä

hyvin monenlaisia ihmisiä ja hengellisiä suuntauksia. Joissain yhteyksissä puhutaan asettumisesta konservatiivi–liberaali-akselille, mutta tämän lisäksi seurakuntien sisällä vaikuttavat herätysliikkeet, perinteet sekä monenlaiset sosiaaliset suhteet.

Kuten jo luvussa viisi mainittiin, *Seurakunnan luottamushenkilön kirjan* uusimmassa painoksessa Kuopion hiippakunnan piispa Jari Jolkkonen toteaa, että kirkon hengellinen perustehtävä ja kirkon usko antavat sen jäsenille identiteetin yhdistäen meidät apostoleihin ja kirkon ekumeeniseen perintöön. Asia ei kuitenkaan käytännön tasolla ole näin yksinkertainen. Perustuen kaikkeen tässä työssä esiin tulleetseen, voidaan todeta, ettei ole mitään syytä tehdä sitä johtopäätöstä, että kaikilla kirkon luottamushenkilöillä olisi jonkinlainen kristityn identiteetti. Osa haastatelluista luottamushenkilöistä on kertonut, etteivät ylipäätään koe olevansa uskossa.

Lisäksi voidaan todeta, että heillä, jotka kokevat identifioituvansa kristityiksi, ei tämä identiteetti ole välttämättä millään tavalla yhteinen. Evankelis-luterilaisen kirkon jäsenyys kertoo varmasti jotain siitä arvomaailmasta, jota henkilö edustaa, mutta se ei automaattisesti tuota jäsenilleen jaettua identiteettiä. Mielipiteiltään eri äärilaitoihin sijoittuvien ihmisten ei välttämättä ole ikinä mahdollista kokea sellaista yhteistä identiteettiä, joka saisi heidät löytämään yhteisiä päämääriä. Vaikka kaikki saman seurakunnan luottamushenkilöt tuntisivatkin identifioituvansa kristityiksi, se ei myöskään johda automaattisesti siihen, että he kokisivat yhteistä identiteettiä seurakunnan jäsenyydestä.

Nimenomaan identiteetin kokemus olisikin oleellinen tutkimuskohde luottamushenkilötoimintaan liittyen. Luottamustoiminnan kehittämisen kannalta olisi mielenkiintoista tietää, identifioituvatko luottamushenkilöt Jolkkosen mainitsemaan kristityn identiteettiin, omaan seurakuntaansa, kirkon luottamushenkilöiden joukkoon, kaikkiin näihin vai kenties johonkin muuhun. Tähän liittyy oleellisesti myös kysymys siitä, kokevatko luottamushenkilöt, että heille tarjotaan jotain identiteettiä ulkoa päin. Tuntuuko esimerkiksi siltä, että luottamushenkilöksi ryhtyessään pitäisi kokea kuuluvansa johonkin tiettyyn ryhmään. Vai onko kenties niin, että tällaiset identiteettiin liittyvät kysymykset eivät nouse käsittelyyn missään vaiheessa luottamushenkilön toiminnan taivalta.

Identiteetin kysymys on väistämättä myös johtamisen kysymys. Mikäli yhteisöä halutaan tietoisesti viedä kohti yhteisen identiteetin muodostumista, on johtajalla siinä erityisen keskeinen rooli. Tämä ei kuitenkaan ole yksinkertainen

tehtävä, minkä takia voikin olla helpompaa vain tukeutua ajatukseen siitä, että on olemassa kollektiivinen kristityn identiteetti, joka yhdistää kaikkia seurakuntalaisia niin, ettei vaivannäköä yhteisen identiteetin saavuttamiseksi enää tarvita. Tällöin kysymykseksi nousee kuitenkin se, kenen etuja johtaja ajaa, ryhmän vai itsensä. Tämän vuoksi luottamushenkilöiden identiteettikokemusten tutkimiseen liittyisikin olennaisena osana myös sen tutkiminen, miten luottamushenkilöt ovat kokeneet johdon toimineen identiteetin kehittymisen edistäjinä.

Identiteettiin liittyvien kysymysten tutkiminen olisi oleellista myös koko seurakunnan, ei vain luottamushenkilöiden osalta. Luottamuselimiin kuulumattomien, eli niin sanottujen ”riviseurakuntalaisten” sekä työntekijöiden näkökulmat ovat yhtä oleellisia sen selvittämisessä, onko seurakunnassa olemassa jotain yhdistäviä kokemuksia identiteetin saralla. Jotta voitaisiin onnistua yhteisen identiteetin rakentumisessa, on kaikkien yhteisön jäsenten ensin ymmärrettävä toistensa lähtökohdat asiaan.

6.4 Työntekijöiden suhtautuminen luottamushenkilöihin

Lähteinä käytetyissä kyselytutkimuksissa käy ilmi, että aina seurakunnan työntekijöiden suhtautuminen luottamushenkilöihin ei ole pelkästään positiivista. Etenkin nuoret luottamushenkilöt ovat kertoneet, että työntekijät ovat toivoneet heidän hakeutuvan luottamustehtävään ja joskus tässä on ollut selvästikin tausta-ajatuksena luottamushenkilön ohjailu työntekijän haluamaan suuntaan. Koska myös Ojala on maininnut kirjoituksessaan kokemuksen vastaavasta, ei tällaisen tapahtuminen seurakunnissa varmastikaan ole mitenkään erityisen harvinaista. Ojalaa lukuun ottamatta muuten kirjoissa kuitenkin vaietaan asiasta. Luottamustoiminnan osalta ei ehkä haluta nostaa esiin sitä kiusallista asiaa, että on mahdollista, että jossain seurakunnan luottamuselimestä tehtäviinsä valitut luottamushenkilöt ovatkin ikään kuin työntekijöiden edustajia.

Tällaisen tilanteen mahdollisuus tulisi ilman muuta huomioida ja esittää myös valituille luottamushenkilöille se kysymys, kenen etuja he ovat tehtävässään ajamassa. Onko kyse koko seurakunnan asioiden hoitamisesta parhaalla mahdollisella tavalla, vai yhden työalan toiminnan tulevaisuuden turvaamisesta. Koska luottamuselimet ovat ikärakenteeltaan usein sellaisia, etteivät ne vastaa koko seurakunnan ikärakennetta, on myös helppo asettaa nuoret luottamushenkilöt ulkoapäin siihen asemaan, että nuoret haluavat hoitaa nuorisotyöhön liittyviä asioita ja muut asiat jätetään vanhemmalle väelle. Jos

esimerkiksi kirkko- tai seurakuntaneuvostossa on vain yksi tai kaksi nuorta ihmistä, voi olla, että yhteydet nuorisotyön suuntaan jäävät helposti heidän kontolleen. On tietysti myös luontevaa, että nuoret ovat kiinnostuneita nuorisotyön asioista, niin kuin varmasti jokainen on erityisen kiinnostunut niistä asioista, joihin itse seurakunnan toiminnassa osallistuu.

On kuitenkin seurakunnan työntekijöiden vastuulla, että he tapaavat tasapuolisesti kaikkia luottamushenkilöitä, eivätkä edistä sellaista toimintamallia, jonka mukaan joku tietty luottamushenkilö edustaa luottamustoimessaan jotain tiettyä työalaa. Tämäkään asia ei kuitenkaan synny itsestään. Se vaatii johtajuuden lisäksi työntekijöiden kouluttamista ja yhteistä pohdintaa siitä, mitä luottamustoiminta juuri meidän seurakunnassamme tarkoittaa. Yksi selkeä tutkimuksen tarve nouseekin nimenomaan tästä. Miten seurakuntien työntekijöitä on perehdytetty luottamushenkilöiden toimintaan? Jos luottamushenkilöille on tarjolla opaskirjallisuutta, mitä on tarjolla työntekijöille?

Kirkon koulutuskeskuksen, Hiippakuntien ja muiden kirkollisten koulutusten listauksesta kirkon henkilöstökoulutuksen sivuilta ei löydy vuodelle 2019 yhtäkään koulutusta, jonka teemana olisi luottamushenkilöt. Kirkon henkilöstölle on tarjolla kyllä paljon koulutusta vapaaehtoistyöstä. Sen lisäksi löytyy kaikkea vauvamuskarista saattohoitoon ja lattiakuvista ukulelen soittoon. Johtajiston koulutuksien esittelyissä mainitaan sellaisia sanoja, kuin strategian suunnittelu ja toteutus, henkilöstön kehittäminen ja päätöksenteon toimivuus. Missään ei kuitenkaan mainita luottamushenkilöitä, sen paremmin koulutuksen kohderyhmänä kuin aiheenakaan.¹²⁶

Seurakuntaopisto kertoo verkkosivuillaan, että seurakuntien luottamushenkilöille järjestetään neuvottelupäivät vuonna 2019 Oulun, Tampereen, Kuopion, Mikkelin ja Lapuan hiippakunnissa. Tämän lisäksi Seurakuntaopiston sivut tarjoavat joitakin valmiita ”reseptejä” esimerkiksi luottamushenkilöiden perehdytysillan järjestämiseen. Luottamushenkilöiden neuvottelupäiviäkään ei siis kuitenkaan järjestetä kaikissa hiippakunnissa.¹²⁷

On siis ilmeistä, että kokonaiskirkon tasolla luottamushenkilöiden toiminnan kehittämisen eteen ei tehdä niin paljon kun ehkä olisi mahdollista, kuten ei myöskään sen eteen, miten palkattu henkilökunta voisi paremmin olla mukana luottamuselinten toiminnassa. Kirkon organisaation toiminnan

¹²⁶ Kirkkohallitus 2019.

¹²⁷ Seurakuntaopisto 2019.

vertaaminen tässä suhteessa esimerkiksi yritys- tai järjestöpuolen toimijoihin olisikin mielenkiintoista. Luottamushenkilöt käyttävät kuitenkin seurakunnissa yhdessä ylimmän johdon kanssa suurinta päätäntävaltaa seurakunnan yhteisiin asioihin liittyen. Tästä johtuen olisinkin erityisen kiinnostavaa se, miten muut organisaatiot toimivat sisäisessä työskentelyssään ja koulutuksessaan sen edistämiseksi, että kaikilla organisaation jäsenillä olisi mahdollisimman hyvät edellytykset oman työnsä tekemiseen.

6.5 Tarvittava tutkimus ja kehitystyö

Kokonaisuudessaan, kaiken tässä tutkimuksessa esiin nousseen pohjalta voidaan todeta, että seurakuntien luottamustoiminta on aihe, joka kaipaavaa sekä runsaasti lisää ajankohtaista tutkimustietoa että kehitystyötä. Tämä näyttäytyy kaikilla siihen linkittyvillä osa-alueilla, sillä itse luottamushenkilöiden kokemuksistaan ei ole mitään kovin ajankohtaista tutkittua tietoa. Heidän kokemuksistaan sentään on olemassa jotain, mutta sellaiset aihealueet kuin työntekijöiden kokemukset, luottamushenkilöiden ja työntekijöiden koulutus, johtotason koulutus ja muiden seurakuntalaisten kokemukset aiheesta jäävät täysin pimentoon.

Tämä teema tarjoaisi siis lukemattomia mahdollisuuksia uusille tutkimuksille. Yliopistolla tehtävän tutkimuksen lisäksi kaivattaisiin myös kirkon omaa tutkittua tietoa. Ilman ajantasaista tietoa on asioiden kehittäminen oikeaan suuntaan lähes mahdotonta. Yhtenä merkittävimmistä havainnoista tässä tutkimuksessa voidaankin pitää sitä, että seurakunnallinen luottamushenkilötoiminta on asia, jonka käytännön toiminnan kokonaisuudesta ei vastaa kirkossa mikään taho, vaan jokaisella paikkakunnalla tätä toimintaa johdetaan kulloinkin parhaaksi katsotulla tavalla.

Laajassa mittakaavassa toimintaa ohjaavat kirkkolaki, kirkkojärjestys ja kirkon vaalijärjestys. Kirkon keskushallinnon taholta myös huolehditaan, että kirkolliset vaalit tulevat kaikissa seurakunnissa pidetyiksi. Sen jälkeen luottamushenkilöiden perehdyttäminen ja käytännön toiminta jää kunkin seurakunnan omalle vastuulle. Neuvottelupäivien olemisesta vain joissain hiippakunnissa voidaan tehdä se johtopäätös, että hiippakuntien rooli luottamushenkilöiden koulutuksessa ja perehdytyksessä on vaihteleva. Tämän lisäksi kirjallista perehdytysmateriaalia tarjotaan ulkopuolelta, tässä tutkimuksessa esiteltyjen opaskirjojen muodossa. Kirjallisuuden lisäksi on varmasti erilaisia ohjeistuksia, joita jaetaan seurakunnissa, sekä suullista perimätietoa, joka kulkee luottamushenkilöltä toiselle.

Tätä kaikkea ei kuitenkaan voi sanoa sellaiseksi kokonaisuudeksi, josta jollakin taholla olisi olemassa selkeä kokonaiskäsitys. Voidaan myös todeta, että opaskirjallisuuden antama kuva luottamuselinten toiminnasta ei vastaa sitä todellisuutta, josta kyselytutkimuksissa saadut vastaukset luottamushenkilötoiminnasta seurakunnissa kertovat. Siihen, miksi näin on, on kuitenkin vaikea antaa tässä yhteydessä mitään yksiselitteistä vastausta. On vaikeaa nähdä motiivia sille, että opaskirjallisuuden kirjoittajilla tai toimittajilla olisi mitään erityistä syytä maalata toiminnasta todellisuutta kauniimpaa kuvaa. Toki tämäkin on mahdollista, mutta sellaiseen arvioon ei tämän tutkimuksen pohjalta ole mitään syytä. Mikäli nämä kirjat olisivat kirkon omia julkaisuja, voisi tätä vaihtoehtoa pitää todennäköisempänä.

On toki otettava huomioon myös se vaihtoehto, että tämän tutkimuksen lähteenä käytetyt kyselytutkimukset ovat tuottaneet sellaista tietoa luottamushenkilöiden kokemuksista, joka ei vastaa todellisuutta. Koska kaikissa tutkimuksissa nousee esiin samankaltaisia ongelmakohtia, on kuitenkin vaikeaa uskoa, että tämä olisi täysin sattumaa.

Yksi selittävä tekijä käytännön kokemusten ja teorian ristiriitaisuuksien välille voi olla se, että kirjojen kirjoittajien ja toimittajien kokemukset seurakuntien luottamustoiminnasta perustuvat rajalliseen määrään seurakuntia, jotka eivät välttämättä ole ollenkaan samankaltaisia kuin ne, joissa Valtosen, Leppäsen, Aroharjun ja Palmun tutkimusten vastaajat ovat toimineet. Tämä kertoisikin juuri siitä monimuotoisuudesta, joka Suomen sisällä seurakuntien toimintatavoissa vallitsee. Tämäkään vaihtoehto ei kuitenkaan ole kovin todennäköinen, sillä edellä mainittujen neljän tutkimuksen vastaajajoukko on yhteensä sen verran suuri, että siinä on väkisinikin edustettuna Suomen seurakuntia niin maantieteellisesti kuin muutenkin hyvin monelta eri kantilta.

Todennäköisempänä ratkaisuna voidaan siis pitää sitä, että todellisuus ja ideaali vain ovat kaukana toisistaan. Seurakuntien luottamustoiminta on monenlaisten kehityshaasteiden edessä, mikäli se halutaan saada toimimaan niin kuin sen opaskirjallisuuden mukaan pitäisi. Toisaalta myös opaskirjallisuus kaipaa uudistamista siihen suuntaan, että siinä käsiteltäisiin rohkeasti myös näitä ongelmakohtia, eikä vain sitä, mitä luottamustoiminta onnistuessaan parhaimmillaan on.

Ehkä suurin yksittäinen kysymys on kuitenkin lopulta se, onko kirkon hallintomalli ylipäättään nykyisen kaltaisena paras mahdollinen vaihtoehto

seurakuntien asioiden hoitamiselle. Se että päätöksenteossa on vahva rooli maallikoilla, vastaa tietysti jo alkukirkon ajoista nousevaa ajatusta siitä, että seurakunta on perhe, Kristuksen ruumis, jonka jäsenet ovat tasavertaisia keskenään. Kuitenkin tämän päivän todellisuus on se, että luottamuselimissä seurakuntalaisia edustaa joukko, joka ei läheskään aina edusta seurakunnan jäsenistön ikä- tai sosioekonomista rakennetta. Tämän joukon on myös valinnut tehtäväänsä hyvin pieni osa seurakuntalaisista, sillä kirkollisten vaalien äänestysprosentit ovat hyvin pieniä.

Kuitenkin seurakunnissa on töissä henkilöstöä, jolla on sekä taustallaan laadukas koulutus alalleen että vahvaa asiantuntijuutta tekemästään työstä. Näyttää vahvasti siltä, että nykyisessä mallissa tämä osaaminen ja asiantuntijuus ei kohtaa sitä muuta osaamista, jota seurakunnan jäsenet voisivat tuoda hallintoon ja toiminnan suunnitteluun. Kirkko onkin suuren haasteen edessä siinä, miten järjestelmää voitaisiin kehittää siihen suuntaan, että entistä suurempi joukko seurakuntalaisia olisi mukana toiminnan suuntaviivojen luomisessa yhdessä työntekijöiden kanssa, jotka arvostaisivat tätä seurakuntalaisten panosta. Mikäli tähän haasteeseen ei vastata, ollaan nykyisen kaltaisen jäsenkehityksen jatkuessa ennen pitkää siinä tilanteessa, että kirkko on asiantuntijaorganisaatio, jonka hallinnossa on mukana sen eläkeikäisiä jäseniä, jotka samalla muodostavat suurimman osan seurakuntavaalien äänestäjäkunnasta.

7 Lyhenne- ja kuvioluettelo

7.1 Lyhenteet

KJ = Kirkkojärjestys

KL = Kirkkolaki

KVJ = Kirkon vaalijärjestys

7.2 Kuviot

Kuvio 1: Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hallinto

Kuvio 2: Luottamushenkilöoppaiden sisällöt teemoittain

Kuvio 3: Toiminnan suunnittelun ja ohjauksen ideaalitila

Kuvio 4: Luottamushenkilöiden kokemus toiminnan suunnittelun ja ohjaamisen esteistä pahimmillaan

Kuvio 5: Vuoden 2018 seurakuntavaaleissa valituksi tulleet koko maan osalta

Kuvio 6: Evankelisen lähetysyhdistyksen kokoukset ja tapahtumat

Kuvio 7: Herännäisten kokoukset ja tapahtumat

Kuvio 8: Kansan Raamattuseuran kokoukset ja tapahtumat

Kuvio 9: SLEY:n kokoukset ja tapahtumat

Kuvio 10: Suomen evankelisluterilaisen kansanlähetyksen kokoukset ja tapahtumat

Kuvio 11: Suomen Raamattuopiston kokoukset ja tapahtumat

Kuvio 12: Vanhoillislestadiolaisten kokoukset ja tapahtumat

Lähde- ja kirjallisuusluettelo

Lähteet

Aroharju, Annika

2004 Seurakunnan luottamushenkilönä. Kirkon tutkimuskeskuksen www- julkaisuja 2. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D59F145ABC63D0A9C2257E2E0012D3FE/\\$FILE/2_arojarju.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D59F145ABC63D0A9C2257E2E0012D3FE/$FILE/2_arojarju.pdf)

Hiilamo, Heikki & Kauppinen, Juha & Särkiö, Riitta

2014 Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja. Helsinki: Edita.

Leppänen, Maija-Riitta

2007 Oppipoikia vai pikkupoliitikkoja?: Nuoret aikuiset seurakuntien luottamushenkilöinä. Kirkkososiologian pro gradu- tutkielma. Helsingin Yliopisto.

Nieminen, Taru & Pietilä, Tytti

2018 Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2019-2022. Helsinki: Kirjapaja.

Palmu, Harri

- 2006 Tahto vaikuttaa. Seurakunnan nuorena luottamushenkilönä. Kirkon tutkimuskeskuksen www- julkaisuja 10. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. [http://sakasti.evli.fi/julkaisut.nsf/00bfcbeb3ee07bf7c225730800273b7d/89ccc3b89099e1dfc2257e2e0012d422/\\$FILE/10_palmu.pdf](http://sakasti.evli.fi/julkaisut.nsf/00bfcbeb3ee07bf7c225730800273b7d/89ccc3b89099e1dfc2257e2e0012d422/$FILE/10_palmu.pdf)

Pietilä, Tytti & Ranta, Paavo

- 2014 Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2015–2018. Helsinki: Kirjapaja.

Valtonen, Krista

- 2010 Demokratia kansankirkon kulmakivenä – Espoon hiippakunnan seurakuntien luottamushenkilöiden näkemykset kirkollisesta demokratiasta. Yleisen käytännöllisen teologian pro gradu- tutkielma. Helsingin Yliopisto.

Kirjallisuus

Fergusson, David

- 2004 Church, State and Civil Society. Cambridge: The press syndicate of the the university on Cambridge.

Helin, Jukka

- 2018 Johtaminen seurakunnassa. – Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2019–2022. Toim. Nieminen, Taru & Pietilä, Tytti. Helsinki: Kirjapaja.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula

- 1997 Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Jalovaara, Ville

- 2018 Myrskyä ja mystiikkaa. Suomen tasavallan presidentit ja kirkko. Helsinki: Kirjapaja.

Jolkkonen, Jari

- 2014 Tervetuloa yhteiseen työhön, hyvä luottamushenkilö! – Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja. Toim. Hiilamo, Heikki, Kauppinen, Juha & Särkiö, Riitta. Helsinki: Edita.

Jolkkonen, Jari

- 2018 Johdanto – Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2019-2022. Toim. Nieminen, Taru & Pietilä, Tytti. Helsinki: Kirjapaja.

Jukarainen, Pirjo

- 2004 Aatteet on mun vaatteet – Mitä merkitystä puolueilla kunnallispolitiikassa? – Nuorten ääni ja kunnantalon heikko kaiku. Nuoret kunnallisessa demokratiassa ja paikallisissa vaikuttajaryhmissä. Toim. Paakkunainen, Kari. Helsinki: Opetusministeriö, Suomen kuntaliitto, Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisoasiain neuvottelukunta.

Kehusmaa, Kirsti

- 2010 Strategiatyö – organisaation voimanlähde. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Koivisto, Satu & Ranta, Ritva

2019 Näin motivoin yhteistyöhön – ryhmän johtamisen käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.

KJ

2016 Kirkkojärjestys 2016. 8.11.1993 (1055/1993) Ajan tasalla oleva lainsäädäntö www.finlex.fi

KL

2016 Kirkkolaki 2016. 26.11.1993 (1054/93) Ajan tasalla oleva lainsäädäntö www.finlex.fi

Kortekangas, Paavo & Huotari, Voitto

1974 Seurakunta vaaliuurnilla. Tutkimus vuoden 1970 seurakuntavaaleista. Kirkon tutkimuslaitoksen julkaisuja sarja A: nro 24. Tampere: Kirkon tutkimuslaitos.

KVJ

2016 Kirkon vaalijärjestys 2016. 8.11.2014 (416/2014) Ajan tasalla oleva lainsäädäntö www.finlex.fi

Lahtiluoma, Sami & Turunen, Raimo

2014 Johtaminen seurakunnassa – Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2015-2018. Toim. Ranta, Paavo & Pietilä, Tytti. Helsinki: Kirjapaja.

Lätti, Jouni

2014 Seurakuntien talous – Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2015-2018. Toim. Ranta, Paavo & Pietilä, Tytti. Helsinki: Kirjapaja.

Ojala, Sami

2014 Näkökulmia luottamushenkilönä toimimiseen – Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2015-2018. Toim. Ranta, Paavo & Pietilä, Tytti. Helsinki: Kirjapaja.

Pekkarinen, Laura

2018 Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018. Helsinki: Keva

Pesonen, Niilo

2014 Kirkon tornin vai kauppakeskuksen mainospylväs? – Luterilainen kirkko henkisen murroksen keskellä. – Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2015-2018. Toim. Ranta, Paavo & Pietilä, Tytti. Helsinki: Kirjapaja.

Pohjantammi, Ismo

2004 Nuorten poliittisen osallistumisen poliittiset taustat – Nuorten ääni ja kunnantalon heikko kaiku. Nuoret kunnallisessa demokratiassa ja paikallisissa vaikuttajaryhmissä. Toim. Paakkunainen, Kari. Helsinki: Opetusministeriö, Suomen kuntaliitto, Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisosiain neuvottelukunta.

Raivio, Risto

1989 Demokratian edellytykset seurakuntahallinnossa. Tampere: Tampereen yliopisto.

Raivio, Risto

1994 Osallistuminen, edustuksellisuus ja puolueet seurakuntahallinnossa. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Rasimus, Risto

2018 Luottamushenkilöksi seurakuntaan – Seurakunnan luottamushenkilön kirja 2019-2022. Toim. Nieminen, Taru & Pietilä, Tytti. Helsinki: Kirjapaja

Salminen, Veli-Matti

2018 Seurakuntavaalit 2018: valittujen luottamushenkilöiden ja äänestysaktiivisuuden analyysi – Minun kirkkoni, seurakuntavaalit 2018 loppuraportti. Toim. Piira, Hanna. Helsinki: Kirkon viestintä.

Salomäki, Hanna

2017 Herätysliikkeet suomalaisessa yhteiskunnassa – Monien uskomusten ja katsomusten Suomi. Toim. Ilman, Ruth & Ketola, Kimmo & Latvio, Riitta & Sohlberg, Jussi. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 48. <https://evl.fi/documents/1327140/45386794/Ktk+-+Monien+uskontojen+ja+katsomusten+Suomi/c8c8d8be-e49b-5998-3539-6b2a29a4903d> Viitattu 17.8.2019.

Siitonen, Virpi

2018 Puolueet kirkkoa valtaamassa? Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ja yhteiskunnan väliset suhteet Forssan, Merijärven ja Vihdin seurakuntavaalien 1970, 1974 ja 1978 valossa. Helsinki: Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian väitöskirja.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli

2002 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Tuomi, Lauri & Sumkin, Tuula

2009 Strategia arjessa. Oivalluksia organisaation uudistajille. Helsinki: WSOY pro.

Internetlähteet ja muut apuneuvot

Ala-Mettälä, Helena

2015 Liikkuvia äänestäjiä jo miljoona – puolueiden jäsenyys ei enää kiinnosta. Yle Uutiset 13.4.2015. <https://yle.fi/uutiset/3-7920729> Viitattu 29.3.2019.

Halmeenmäki, Tuomo

2019 Seurakuntien jäsenmäärät. Kirkkohallituksen tilastoasiantuntija Tuomo Halmeenmäen sähköposti 25.4.2019.

Kirkkohallitus

- 2019 Kirkon henkilöstökoulutustarjonta 2019. Kirkkohallitus
<http://notes.evl.fi/vanhasak.nsf/sp3?open&cid=Content6AA04> Viitattu 31.8.2019.

Kirkon organisaatio

- 2017 Kirkon organisaatio. Suomen evankelis-luterilainen kirkko.
<https://evl.fi/tietoa-kirkosta/kirkon-organisaatio> Viitattu 25.4.2018

Kirkon tutkimuskeskus

- 2015 Herätysliikkeet.
<https://public.tableau.com/profile/kirkon.tutkimuskeskus#!/vizhome/Hertysliikkeet/Story1> Viitattu 17.8.2019.

Kirkon tutkimuskeskus

- 2019 Seurakuntavaalit 2018.
https://public.tableau.com/profile/kirkon.tutkimuskeskus#!/vizhome/Seurakuntavaalit2018_TEST/SRKVAALIT_2018_5 Viitattu 26.4.2019.

Päätöksenteko

- 2019 Päätöksenteko. Suomen evankelis- luterilainen kirkko.
<https://evl.fi/tietoa-kirkosta/kirkon-organisaatio/seurakunnat/paatoksenteko> Viitattu 18.8.2019.

Seurakuntaopisto

- 2019 Luottamushenkilöt ja vapaaehtoiset.
<https://www.seurakuntaopisto.fi/koulutustarjonta/tilauskoulutus/seurakunnat/luottamushenkilot-ja-vapaaehtoiset/> Viitattu 31.8.2019.

Seurakuntien väkiluvut

- 2016 Seurakuntien väkiluvut 2016. Suomen evankelis-luterilainen kirkko.
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content3D45B8>

Suomen ev. lut kirkko

- 2018 Jäsentilastot 2019. <https://www.kirkontilastot.fi/viz?id=82> Viitattu 25.4.2019

Sähköpostiviestit

- 2017 Viesti lähetetty kirkkoherroille 28.12.2017. Vastauksia tuli kolme, yksi jokaisesta kaupungista. Lisäksi yksi vastaus tuli Espoon seurakuntien tiedotuksesta, jonne viesti oli välitetty. Vastausviesteissä kävi ilmi kunkin seurakuntayhtymän yleistilanne.